

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Ühiskonnateaduste instituut
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni õppekava

Kairi Janson

Maakonnalehtede ajakirjanike tunnetatavad tööülesanded

Bakalaureusetöö

Juhendaja: Signe Ivask, MA

Tartu 2017

Sisukord

SISSEJUHATUS.....	4
1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD	6
1.1 Ajakirjanike tööjaotus.....	6
1.2 Ajakirjanike ülesanded tehnoloogiaajastul	7
1.3 Tööülesannete täitmine	10
1.3.1 Ajakirjanike autonoomia.....	10
1.3.2 Motivaatorid.....	11
1.3.3 Meeskond	12
1.3.4 Töötajate pühendumus	13
1.3.5 Töönõudmised ja -ressursid	14
1.4 Ajakirjanikutöö ja läbipõlemine	14
1.4.1 Rollistress.....	16
1.5 Ajakirjanikud maakonnalehtedes	16
1.6 Eesti maakonnalehed praegu	19
2. MEETOD JA VALIM.....	23
2.1 Meetodid.....	23
2.1.1 Andmekogumismeetod	23
2.1.2 Andmeanalüüsimeetod.....	24
2.2 Valim	25
2.2.1 Uuritavate profiilid.....	26
2.3 Meetodi kriitika	28
3. UURIMISKÜSIMUSED.....	30
4. TULEMUSED.....	31
4.1. Üldised tööülesanded.....	31
4.1.1 Ülesannete võrdlus vanuse ja staaži arvestuses	32
4.2 Lisandunud ülesanded	34
4.2.1 Lisandunud ülesannete võrdlus vanuse ja staaži arvestuses	35
4.3 Töölepingus sõnastatud ülesanded	35
4.3.1 Ülesanded toimetuses.....	36
4.3.2 „Lisaülesanded“	37
4.3.4 Tööaeg.....	38
4.4. Eri tööülesannete mõju	39

4.4 Motivatsioon.....	41
4.4.1 Palk	41
4.4.2 Palga eripärad vanuse ja staaži arvestuses	42
4.4.3 Teised materiaalsed motivaatorid	43
4.4.4 Mittemateriaalsed motivaatorid	44
4.4.5 Vastutustunne toimetuse ees	45
5. JÄRELDUSED.....	47
5.1 Milliseid ülesandeid maakonnalehtede ajakirjanikud tööalaselt tunnetavad?	47
5.2 Miks ülesandeid täidetakse?	49
5.3 Kuidas ajakirjanikud tunnevad, et eri ülesannete täitmine neid mõjutab?	51
5.4 Vanuse ja staaži eripärad	52
6. DISKUSSIOON	54
KOKKUVÕTE.....	63
SUMMARY	65
KASUTATUD ALLIKAD.....	67
LISAD	74
Lisa 1. Intervjuu kava	74
Lisa 2. Intervjuude transkriptsioonid.....	76

SISSEJUHATUS

Meediauurijad dr Kostas Saltzis ja dr Roger Dickinson on Briti meedia kohta öelnud, et ajakirjanduse „värske veri“ on muutunud: palgatavatelt ajakirjanikelt oodatakse, et nad oleksid mitmekülgsed ja suudaksid töötada mitmel platvormil korraga.

See tendents ei esine mitte ainult Suurbritannias, vaid üle maailma. Viimastel kümnenditel toimunud „digirevolutsioon“ on klassikalist lehetoimetustööd muutnud. Kui varem oli vaja tekstivormis lugusid, millega paberleht täita, siis nüüd peab sisu tootma peale lehe ka *online*-väljaandele. Sealjuures ei ole kaks toimetust selgelt eraldatud. Kes kirjutavad paberlehte, peavad täitma ka veebiväljaannet ja veebiajakirjanikud teevad lugusid paberlehte. Samuti on muutunud lugude formaat: nende kirjutamise asemel saab infot edasi anda ka multimeedia abiga, näiteks videolugusid tehes.

Neid suundumusi olen täheldanud maakonnalehe toimetuses reporterina töötades ja praktikal olles, mistõttu uuringi tööülesandeid just maakonnalehtedes. Maakonnalehe eripäraks võib pidada, et võrreldes suuremate lehtedega pole tööjaotus pole nii selge ja ajakirjanikke on enamasti vähem, mistõttu võib ühe ajakirjaniku ülesanne olla kajastada mitme valdkonna teemasid ja täita muidki eri tüüpi tööülesandeid.

Bakalaureusetöö jaoks tegin intervjuud 22 ajakirjanikuga, kes töötasid vähemalt viis korda nädalas ilmuvates maakonnalehtedes. Töö eesmärk oli anda maakonnalehtede ajakirjanikke intervjuuerides ülevaade nende tunnetatavatest ülesannetest. Sealjuures leidsin ka põhjuseid, miks ülesandeid täidetakse ning ülesannete täitmise võimalikku mõju. Kuna uuritavad erinesid nii vanuse kui ka ajakirjanikuna töötatud aja poolest, sai leida eripärasid ka vanuse ja staaži arvestuses. Intervjuud kodeerisin ja koostasın teemakategooriad, mille alusel esitasin tulemused.

Tööülesannete rohkust ja mitmekesisust on seostatud läbipõlemisega. Sealjuures on leitud, et läbipõlemisele on eriti aldis just noored ajakirjanikud. Ka oma toimetusetöö ajal täheldasin, et enamasti olid just noored ajakirjanikud need, kes käisid sündmusi kajastamas näiteks videokaameraga ja jäid tihti õhtulgi viimastena lugu toimetusse monteerima. Bakalaureusetöö tulemused annavad aimu, kas tööülesannete põhjal ohustab maakonnalehtede ajakirjanikke läbipõlemine ja kas noorte läbipõlemisoht võiks ülesannetest lähtuvalt olla suurem.

Töö on jagatud kuute ossa: teoreetilised lähtekohad, meetod ja valim, uurimisküsimused, tulemused, järeldused ja diskussioon. Need peatükid jagunevad omakorda alapeatükkideks.

1. TEOREETILISED LÄHTEKOHAD

Selles osas annan ülevaate oma tööga seotud teoreetilistest lähtekohtadest, mis on esitatud alapeatükkidena.

1.1 Ajakirjanike tööjaotus

Harro (1998: 25) on märkinud, et ajalehe peamine üksus on osakond ehk toimetus. Seega: kui lugeja loeb lehte sirvides külgede pealkirju, siis on enamasti väljaandes sellele vastav toimetus (ajakirjanik), kes lehekülje eest vastutab (*ibid.*: 26). Suurtes toimetustes on lehetoimetuse struktuur ja tööjaotus lai ja seal on eraldi alluvussuhted (*ibid.*: 26).

Uus (1998: 19) kirjeldas, et paarkümmend aastat tagasi võtsid ajalehetoimetused suuna järgmisele uudiste- ja muude suurte toimetuste tööjaotusele: „juhataja või vanemtoimetaja alluvuses tegutsevad toimetajad ja reporterid, kelle ülesanne on nagu igal pool mujal maailmas üksnes uudiste hankimine ja lehtetoomine, nende ja teiste kirjatöö toimetamine on toimetajate rida.“ Seega võib Uue (*ibid.*) sõnul lihtsustatult pidada kõigi ajakirjanike ülesandeks just sedasama uudiste hankimist ja lehtetoomist.

Väikeste maakonnalehtede toimetuse struktuur ja töökorraldus on Harro sõnul lihtsam. Seal vastutab iga ajakirjanik kindla teema eest ja seega ei saa öelda, et väikeste maakonnalehtede toimetused oleksid jagatud eraldi toimetusteks (*ibid.*: 26). Harro tõi näite väikesest maakonnalehest, kus kindla lehekülje täitmine oli kindla ajakirjaniku ülesanne: ta kirjutas lood ise või otsis materjali väljastpoolt lehte. Sellist ajakirjanike liigitamise mudelit on märkinud ka Shoemaker ja Reese (1991: 148) – mõnes väljaandes ei ole ajakirjanikud liigitatud mitte osakondade, vaid teemade järgi. Eraldi osakonnad ja jäigem tööjaotus tekib tõenäoliselt siis, kui toimetuses on rohkem kui 7–8 liiget (Harro, 1998: 31). Sealjuures on hiljuti leitud (Harro-Loit ja Lauk, 2016: 1), et Eesti ajakirjanikud ei tegele valdavalt isegi mitte kindlate teemadega, vaid on eri teemadele keskendunud üldajakirjanikud.

Ajakirjanike – reporterite ja toimetajate – ülesanded sõltuvad seejuures suuresti toimetusest (Harro, 1998: 31). Üldiselt hangib reporter loo materjali ja kirjutab lugusid (*ibid.*). Seejuures võib reporteril olla erinev vastutus. Harro sõnul jagunesid reporterid 1998. aastal kaheks: nad kas kogusid vaid materjali, ja faktikontroll, lühendamine ning muu jäi toimetaja ülesandeks,

või oli reporterite ülesanne kirjutada lugusid täpselt etteantud mahus ja vormis, vastutades ise ka faktide õigsuse eest. Sel juhul oli toimetaja ülesanne parandada vaid vigu (*ibid.*: 31, 32).

Peale teiste teksti redigeerimise võib toimetaja aga ka ise lugusid kirjutada (Karell, 2003: 75-76). Toimetaja ülesanded erinevatki toimetustes ilmselt rohkem kui reporterite omad. Karell (2003) kirjeldas bakalaureusetöös, et toimetaja nimetuse taga peitub erinevate ülesannetega töötajaid.

Korv andis aastal 2000 (*ibid.*: 52) oma bakalaureusetöös ülevaate Postimehe töökorraldusest. Ta märkis, et seal olid reporterid Eesti uudiste, spordi- ja majandustoimetuses, mujal osakondades oli ajakirjanike nimetus toimetaja, sest nad kirjutasid nii lugusid kui ka toimetasid külgi.

Tali (2010: 73) tegi magistrیتöös täiendava tähelepaneku, mille järgi on „toimetaja ning vanemtoimetaja nimetus sageli omistatud lehtedes ka staarreporteritele, kes on kas teenekamad või pidanud senisest osakonnajuhtimisest loobuma ega saanud kaotada palgas.“ Seda täheldasin ka mina oma toimetusetöö kogemuse põhjal.

1.2 Ajakirjanike ülesanded tehnoloogiaajastul

Viimastel aastakümnetel meediasse tulnud uued tehnoloogiad on avanud ajakirjanikele palju võimalusi – ajalehed saavad oma sisu vahendada lisaks paberile ka *online*-platvormil ja seda mitte ainult teksti, vaid ka videote, helilõikude või muu taolise kujul. Uus ajastu on ajakirjanike ülesandeid muutnud (Finberg, 2014, Saltzis ja Dickinson, 2008: 220).

Ajalehetööstuses võib oluliseks murdepunktiks nimetada eelmise sajandi lõpus alanud ja sellel sajandil vaid hoogu juurde saanud veebiajakirjanduse võidukäiku, mistõttu on toimetuse töökorraldus oluliselt teisenenud: väljaanded on võtnud suuna laiemale ja üldisemale auditooriumile, kellele teha kindla nišita uudiseid, mida saab pakkuda tasuta ja toota odavalt (Bakker, 2011: 2).

Selleks, et toota rohkem sisu vähema kuluga, on meediaväljaannetel Bakkeri (2011) sõnul kolm varianti. Nad võivad hoida kokku töötajate või sisu pealt või kasutada säästmiseks tehnoloogiavõtteid (*ibid.*: 2,3)

Bakker (2011: 3) leiab, et töötajaskonna vähendamine on väljaannete esimene valik ja see paistab silma ülemaailmselt. Altermani (2011) sõnul vähenes 1990. kuni 2008. aastani Ameerika Ühendriikides ajalehetöökohtade arv veerandi võrra. Töötajaskonna vähenedes on

üks võimalus, et ajakirjanikke hakkab asendama odavam tööjõud: tehnikud, tekstide ümberkirjutajad ja sellised töötajad, kelle ülesanne on kutsuda meedias osalema näiteks blogijaid või vabatahtlikke (Bakker, 2011: 3).

Teine võimalus on aga lisada alles jäänud ajakirjanikele tööülesandeid (*ibid.*). Uue meedia arenguga vähenenud töötajate arv tähendab Picardi (2006: 35) sõnul, et väljaanded on üha enam sõltuvad individuaalsetest ajakirjanikest. Lewis, Williams ja Franklin (2008) uurisid Ühendkuningriikide ajakirjandust ja selle muutumist viimastel kümnenditel. Nad leidsid, et üleriigilised ajalehed annavad välja keskmiselt 2,5 korda rohkem topeltlehekülgi kui mõnikümme aastat tagasi (*ibid.*: 36). Kuigi lehetöötajate arvgi on selle ajaga pisut kasvanud, peavad praegused töötajad tootma keskmiselt kolm korda sama palju materjali kui lehetöötajad mõne aastakümne eest (*ibid.*: 36). Ka ajakirjanikud ise kinnitasid samas uuringus, et võrreldes varasemaga peavad nad tööaja jooksul tootma rohkem sisu (*ibid.*: 39).

Ajakirjanikele lisandunud tööülesannete üks põhjus võib muidugi olla töötajate vähenemine, aga vähem tähtsaks ei saa pidada uue meedia iseloomu. Uute kommunikatsioonivahenditega on ajakirjanduses üha olulisemaks muutunud kiirus (Picard, 2006: 95 ja Massey ja Levy, 1999: 527). Internet ja mobiiltelefonid on meediatarbijatele pidevalt kättesaadavad ja oluline on pidev infoedastus, isegi kui seda tehakse „killukeste“ kaupa (Picard, 2006: 96). Sellest tulenevalt panevad tööandjad rõhku just ajakirjanike produktiivsusele (*ibid.*, 35).

Peale selle, et ülesandeid on rohkem, on need ka erinäolisemad. Uue meedia tulek on moodustanud nii-öelda konvergeerunud (*converged*) toimetused, mille teket ennustas sajandi alguses meedia arengut jälgides näiteks telejaama WFLA-TV tollane uudistejuht Dan Bradley (Geimann, 2011: 8). Deuze (2004: 140) defineerib konvergenti kui üha intensiivistuva koostöö varem eraldiseisvate toimetuste ja muude moodsa meediaettevõtte osade vahel. See tähendab, et ajakirjanikud peavad olema kohanenud kirjutamiseks lugusid samal ajal nii paberväljaandes kui ka teistele platvormidele. Ka Eesti toimetusi võib pidada valdavalt konvergeerunud toimetusteks: paberlehe kõrval on veebiversioon, kus võib märgata nii paberlehe lugusid, veebi jaoks kohandatud artikleid kui ka multimeedialugusid.

Deuze (2004: 140) liigitab multimeedia tähenduse kaheks: loo edastamine veebilehel mitmes formaadis, näiteks nii teksti kui ka videona, samas aga loo edastamine mitmel platvormil, näiteks paberlehes ja veebis. Siin töös käsitlen multimeedialugusid kui tekstist erinevas formaadis lugusid ja eristan nii veebi- kui ka paberleheplatvormi.

Finberg (2014) nendib, et viimase aastakümne ja enama jooksul on meediatööstuses vähenenud spetsialisti ja suurenenud nii-öelda üldajakirjaniku roll. Ajakirjanik on kui „ühemehebänd“ – näiteks peab leheajakirjanik oma tekstipõhiste lugude jaoks tegema pilte ja lindistama heli või tegema videoid, et need oleksid veebiplatvormil omal kohal. Leheste (2012: 55) tõi enda bakalaureusetöös näite üldajakirjaniku tööst: reporter võttis sündmuskohale kaasa fotoaparaadi, et ise pilte teha, kohapeal sai tekstisõnumi ja pidi uude sündmuspaika tormama, kus tegi reporteritöö ja oli fotograafi rollis. Toimetuses kirjutas ta poole tunniga lühikese artikli (*ibid.*).

Saltzis ja Dickinson (2008: 220) leidsid, et Ühendkuningriikides on muutunud ajakirjanduse „värske veri“ – palgatavatelt ajakirjanikelt oodatakse, et nad suudaksid töötada mitmel platvormil korraga. Varem väljaandes töötanud ajakirjanikud nii mitmekülgseid ei ole, kuna esiteks on nende välja õpetamine raske ja teiseks ei soovi nad ise muutuda (*ibid.*). Seega on kasvanud nõudlus mitmeoskuslike (*multiskilled*) ajakirjanike järele. Saltzis ja Dickinson pidasid silmas nii paber- kui ka veebiväljaandesse kirjutamist, aga näiteks Huang, Davison, Shreve, Davis, Bettendorf ja Nair (2006: 228) on rõhutanud, et tööandjate jaoks on olulised ka multimeediaoskused.

Just konvergenti tõttu ei ole toimetuses ametikategooriad selgelt eristatavad (Russial ja Santana, 2011: 18). Seetõttu peavad nii reporterid kui ka toimetajad end oskuste osas „ümber varustama“ (*ibid.*). Uued ajakirjanikud peaksid kindlasti omama muuhulgas digitaalseid oskusi ja oskama töötada mitmel platvormil (Huang jt, 2006: 228). Olulised on näiteks interneti kasutamise (Brill, 2001: 34 ja Huang jt, 2006: 241) või videotegemisoskus (Huang jt: 2006: 241). Huang jt leidsid uuringus, et tulevastele ajakirjanikele peaks just konvergeerunud toimetuste valguses õpetama nii kirjutamist, toimetamist, teletööd, fotograafiat, ajalehe kujundamist kui ka veebitööd (*ibid.*).

Seoses uue tehnoloogiaga on tekkinud uued töötajadki: veebiajakirjanikud. Saltzis ja Dickinson (2008: 223) kirjutasid, et *online*-ajakirjaniku saatust ei peeta nii kõrgeks kui paberväljaande ajakirjaniku oma. See oli autorite sõnul tingitud just sellest, et *online*-platvormil töötasid toona pigem noored ja kogenematud ajakirjanikud. Teise põhjusena töid autorid (*ibid.*) välja, et paberlehte peeti väljaande tuumaks ja veebiväljaannet pigem selle vähemoluliseks vormiks. Uuringus osalenud *online*-ajakirjanikud märkisid, et tundsid end prestiižsetena, kui nende lugu paberlehes ilmus. Leheste (2012: 52) bakalaureusetöös uuritud veebiajakirjanikud töid samuti välja, et nende kuvand on paberlehe ajakirjanikega võrreldes

halvem, seda nii ajakirjanike endi kui ka lugejate seas. Üks uuritav märkis muuhulgas, et veebiajakirjanike madalam palk võib viidata paberlehe ajakirjaniku kõrgemale staatusele (*ibid.*: 53, 54).

1.3 Tööülesannete täitmine

Selles alajaotuses käsitlen teemasid, mis on seotud ajakirjanike tööülesannete täitmisega.

1.3.1 Ajakirjanike autonoomia

Ajakirjanike tööd mõjutavad mitu toimetusesisest ja -välist tegurit (Hanitzsch jt, 2010). Seega on oluline mõista, milline otsustusõigus on ajakirjanikel endil tööülesannete täitmisel.

Eesti ajakirjanikud on märkinud oma autonoomsuse suurimateks mõjuteguriteks just toimetusesiseseid sidusrühmi – näiteks ülemusi või kolleegidest sõpru (Harro-Loit ja Lauk, 2016: 4). Toimetuse hierarhiasuhete mõju olulisust ajakirjanike tööle on täheldanud ka näiteks Hanitzsch jt (2010: 15, 17).

Shoemaker ja Reese (1991: 137) kirjeldasid, et toimetusesisene hierarhia kannab endas ka võimusuhteid. Klassikalisele toimetusemudelile tuginedes paikneb toimetaja hierarhias reporterist kõrgemal ja reporteri autonoomia peaks seega sõltuma temast. Samas aga leidsid autorid, et see reegel pole „kivisse raiutud“: mõni eriti andekas või hinnatud ajakirjanik võib toimetuse struktuuris küll toimetajast madalamal paikneda, aga puhkpraktilistel kaalutlustel piiratakse tema autonoomiat minimaalselt (*ibid.*). Seega võib öelda, et hierarhiasuhete mõju ajakirjaniku autonoomiale on küllaltki suhteline ja eri ajakirjanikud võivad seda erinevalt tunnetada. Siinkohal on toimetajatena ilmselt silmas peetud Uue (1998: 19) kirjelduse järgi toimetuse juhatajaid või vanemtoimetajad, kellele alluvad lugusid kirjutavad ajakirjanikud – reporterid ja toimetajad.

Eesti ajakirjanikud peavad end küllaltki autonoomseteks (Harro-Loit ja Lauk, 2016: 4). Nad leiavad, et neil on üpris suur vabadus lugude valikul ja väga suur otsustusvabadus selle osas, mida loos esile tõsta (*ibid.*). Küll aga on Eesti ajakirjanike seas tehtud uuringutest leitud ka, et kohati peavad nad ülemustele „meele järele“ olema (Harro-Loit ja Loit, 2016: 215, 216 ja Niinepuu, 2012: 59). Näiteks tunnistasid Niinepuu (*ibid.*: 56) uuritavad tema magistritöös, et mõnikord antakse neile ülemuste poolt teema, mis nende enda jaoks hea ei tundunud, seda eelkõige uudisväärtuslikust või eetilistest aspektist. Olukorra lahendamisel jagunesid uuritavad kahte leeri: need, kes arvasid, et oma kohta hierarhias peab jälgima ja need, kes käitusid täpselt nii, nagu ise soovisid (*ibid.*: 59). Harro-Loit ja Loit (2014: 216) nentisid

samuti, et Eesti ajakirjanikel on võimalus valida, kas oma arvamus toimetusesiseselt kuuldavaks teha või mitte.

Autonoomsuse termini parema mõistetavuse eesmärgil sidus Niinepuu (2012: 46) selle sõltumatuse mõistega: kui sõltuvad on ajakirjanikud oma ülemustest. Ta leidis, et suurimat mõju tunnevad ajakirjanikud toimetajatelt ja päevatoimetajatelt (*ibid.*: 53). Toetudes varasemalt töökorralduse peatükis esitatud materjalile, võib eeldada, et toimetajatena on siingi silmas peetud Uue (1998: 19) välja toodud vanemtoimetajat või toimetuse juhatajat, kelle alluvuses töötavad ajakirjanikud (reporterid ja toimetajad), kes igapäevaselt lugusid kirjutavad.

Tali (2010: 10) on osutanud tähelepanu sellele, et mida pikem on ajakirjaniku töökogemus, seda autonoomsem ta oma töös on. Tajutud autonoomia positiivset seost tööstaaži ja vanusega on ajakirjanike seas märkinud näiteks Weaver jt (2007: 74). Varasemas uuringus on Weaver (1998, Nikkolo, 2010: 38 kaudu) rahvusvaheliste uurimistulemuste põhjal leidnud, et nendes riikides, kus rohkem ajakirjanikke oli oma tööga „väga rahul“, oli ka rohkem neid, kes tajusid autonoomsust suuremana. Seetõttu võib eeldada, et suurem autonoomsus on seotud suurema tööga rahuloluga.

1.3.2 Motivaatorid

Motivaatorid on ajendid, mis stimuleerivad kedagi soovitud suunas käituma (Mukherjee ja Basu, 2005: 125). Motivaatoril on motiveeriv võime ja see mõjutab otsuseid, mis on seotud töötajate tööülesannete tegemisse panustamisega (*ibid.*).

Mukherjee ja Basu (*ibid.*) kirjeldavad, et motivaatorid võib jagada kaheks: rahalisteks ja mitterahalisteks. Rahalised tasud on näiteks palk ja boonused. Siinkohal rõhutavad autorid, et kui rahalised motivaatorid viivad organisatsiooni raha töötajatele, siis mitterahalised vahendid ei nõua raha panustamist. Rahaline tasu aitab rahuldada töötajate psühholoogilisi vajadusi ja luua turvatunnet ning toimida seeläbi motivaatorina. Kuna raha märgib tihti ka staatust, võimu ja austust, siis võib see mingi tasemeni aidata rahuldada ka töötajate sotsiaalseid vajadusi (*ibid.*).

Aguinis, Joo ja Gottfredson (2013: 245) on kirjutanud, et rahaline tasu peab olema tööülesandega tihedalt seotud, kuna muidu võivad töötajad tunda, et suur töökoormus ei päädi suurema töötasuga ja nende motivatsioon hoopis langeb. See kattub Nikkolo magistritöö (2010: 88) tulemustega, mille kohaselt on üks tööga rahulolematust põhjustav tegur „tunne, et

preemiaid määratakse ebaõiglaselt“. Madal motivatsioon, mis tuleneb edasistes peatükkides käsitletava nõudmiste-ressursside mudeli järgi kõrgetest nõudmistest ja madalatest ressurssidest (Bakker ja Demerouti, 2007: 317), on aga seotud läbipõlemisega (Hakanen, Bakker ja Schaufeli, 2006: 497), nagu madal tööga rahulolugi (Maslach ja Florian, 1988: 91).

Mitterahalised motivaatorid on Mukherjee ja Basu (2005: 125–126) sõnul järgmised:

- (tervislik) konkurents – mispuhul töötaja on motiveeritud saavutama enda ja grupi eesmärgi;
- grupimotivaatorid – mis viitavad põhimõtteliselt meeskonnatöö eesmärkidele;
- töö rikastamine – töötajale täiendava vastutuse andmine, töömahu suurendamine ja seeläbi töö muutmine väljakutset pakkuvamaks;
- arengu võimaldamine – kui töötaja saab end arendada, on ta tööga rohkem rahul ja sellele pühendunum;
- tulemuste teadmine – kui töötaja teab, millised on tema töö tulemused, siis on ta tööga rohkem rahul, mis seostub varem käsitletud rahaliste preemiate jagamise selgusega (Nikkolo, 2010: 88; Aguinis jt 2013: 245);
- töötaja osalemine juhtkonnas – kui töötaja tunneb, et tema häält kuulatakse, viib see psühholoogilise rahulduseni;
- ettepanekute süsteem – kui töötaja ettepanekud või ideed jõuavad toimetuse hierarhias kõrgemale, on ta rahulolevam (*ibid.*).

Mukherjee ja Basu (2005: 125) vahendavad Herzbergi väidet, mille kohaselt siis, kui töötajate psühholoogilised vajadused ja turvatunne on rahuldatud, ei ole raha neile enam motivaator. Töötajad tahavad ka midagi muud, näiteks tunnustust (*ibid.*). Nikkolo on magistritöös samuti leidnud, et tunnustus on ajakirjanike jaoks oluline tööga rahulolu mõjutav tegur (2010: 88). Negatiivne tagasiside seevastu langetab rahulolu (*ibid.*: 70).

1.3.3 Meeskond

Schein (1988, Davenport, 2008: 100 kaudu) on defineerinud rühma (grupi) kui inimesed, „kes suhtlevad üksteisega, on teadvustanud üksteise olemasolu ja tajuvad ennast rühmana“.

Meeskond aga on rühmast erinev kooslus. Meeskonna mõiste ei ole üheselt välja kujunenud (Davenport, 2008: 101). Katzenbach ja Smith (1993: 44) on pakkunud, et meeskond „on väikesearvuline inimkooslus, kelle üksteist täiendavad oskused on rakendatud ühise eesmärgi ning tegevussihtide saavutamiseks, kusjuures kõik liikmed peavad ennast nende saavutamisel

ühtemoodi vastutavaks“. Sealjuures on oluline, et meeskonnas vastutab töötaja kogu meeskonna tulemuse, mitte ainult oma eriala ja põhiliste töökohustuste eest (Virovere, Alas ja Liigand, 2005: 114). Seega võib lehetoimetust pidada meeskonnaks, kes töötab ühiselt lehe valmimise nimel ja selle liikmed on tulemuse eest ühtmoodi vastutavad.

Siimon ja Vadi (1999: 209) esitavad meeskonna rollidest tuleneva definitsiooni: liikmetele on ühiste eesmärkide saavutamiseks määratud rollid, mida omavahelistes suhetes arvestatakse. Sel juhul on oluline meeskonna eesmärke aktsepteerida, vastastikuselt ülesanded jaotada ja teha koostööd (*ibid.*). Kui tuua see meeskonna kirjeldus toimetusse, võib rollidena käsitleda tööülesannetel põhinevaid rolle.

1.3.4 Töötajate pühendumus

Tööle pühendumust on käsitletud kui positiivset, rahulolu pakkuvat tööga seotud meeleseisundit, mida iseloomustavad valmisolek töösse panustada, entusiasmi-, inspireerituse- ja uhkusetunne töö osas, selle tajumine väljakutset pakkuvana, ning tööle keskendumine (Schaufeli ja Bakker, 2004: 295; Chernyak-Hai ja Tziner, 2015).

Tööle pühendumust võib siduda hea töösooritusega (Christian, Garza ja Slaughter, 2011: 119). Christian jt (*ibid.*: 120) leidsid, et pühendunud töötajatel oli kalduvus täita ka enda tööülesanneteringist väljapoole jäävaid ülesandeid. Põhjuseks lugesid autorid seda, et oma tööülesannete hea sooritamise – seega eesmärgi täitmisega – vabanes neil ressursse, mis võimaldasid täita ka selliseid ülesandeid, mis ei olnud otseselt nende tööülesanded. Teise variandina pakkusid autorid, et pühendunud töötajad peavad enda ülesanneteks kõike tööga seonduvat, mistõttu võtavad oma eesmärkideks ka kaastöötajate ja organisatsiooni eesmärgid (*ibid.*). Töönõudmistest ja –ressurssidest tuleb juttu järgmises peatükis.

Töötajad tegelevad enamasti kaht tüüpi toimingutega. Rollisisesed tegevused viitavad neile tegevustele, mis on töös rangelt nõutavad, rollivälised ülesanded nendele, mis tulevad kasuks organisatsiooni kollektiivile üldiselt (Bakker, Demerouti ja Verbeke, 2004: 96). Näide rollivälisest ülesandest on valmisolek aidata kolleege, kellel on suur töökoorem (*ibid.*: 85). Bakker jt (2004: 96) leidsid, et rollisisesete ülesannete tegemise põhieeldus on töönõudmised, samas kui rolliväliste ülesannete põhieeldus on tööressursid.

Kui töönõudmised on kõrged, eriti suure töökoormuse, emotsionaalsete nõudmiste või töökodu konflikti puhul, on raske oma tähelepanu ja energiat efektiivselt jaotada ja see mõjub ka töösooritusele halvasti (*ibid.*: 96).

Rolliväliste ülesannete täitmine viitab vabadele ressurssidele organisatsioonis, seda eriti siis, kui autonoomia, sotsiaalne toetus ja võimalused ametialaseks arenguks on kõrged. Seega on töötajad nõus „vahetama“ oma ressursid selliste tegevuste vastu, mis tulevad kasuks organisatsioonile üldiselt (*ibid.*).

Küll aga on leitud, et tööle pühendumusel on ka negatiivsed tagajärjed. Kui läbipõlemist, millest tuleb juttu järgmistes peatükkides, põhjustavad pigem kõrged töönõudmised ja vähem vähesed tööressursid, siis tööle pühendumuse alus on just tööressursid (Bakker jt, 2014: 405). Kui aga töötajad investeerivad oma töösse palju ressursse, võib see päädida töö-pere konfliktiga (Halbesleben, Harvey ja Bolino, 2009: 1463 ja Chernyak-Hai ja Tziner, 2016: 8). Töö ja pere konflikt omakorda on tugevas seoses läbipõlemisega (*ibid.*).

1.3.5 Töönõudmised ja -ressursid

Bakker ja Demerouti (2007: 312) on kirjeldanud töönõudmiste ja -ressursside mudelit, mille järgi võivad igal ametil olla spetsiifilised tööstressiga seonduvad riskifaktorid: nõudmised ja ressursid. Tööressursid on aspektid, mis aitavad töötajal

- olla tööeesmärkide saavutamisel funktsionaalne,
- vähendada oma töönõudmisi,
- stimuleerida isiklikku arengut ja õppimist (*ibid.*).

„Töönõudmised on need füüsilised, psühholoogilised, sotsiaalsed või organisatoorsed tööaspektid, mis nõuavad püsivat füüsilist ja/või vaimset pingutust või oskust“ (*ibid.*). Töönõudmised ei pea olema negatiivsed, aga need võivad muutuda stressitekitajateks, kui nõudmisteni jõudmine nõuab suurt vaeva, millest on raske toibuda (Meijman ja Mulder, 1998 Bakker ja Demerouti, 2007: 312 kaudu).

Töönõudmiste ja -ressursside mudel on seotud pingega ja motivatsiooniga (*ibid.*: 317): töönõudmised seotud pingega ja tööressursid motivatsiooniga. Seega on kõrgete nõudmiste ja madalate ressursside puhul tulemus suur pingega ja madal motivatsioon, madalate nõudmiste ja kõrgete ressursside puhul aga vastupidi (*ibid.*). Madal motivatsioon on seotud läbipõlemisega (Hakanen jt, 2006: 497).

1.4 Ajakirjanikutöö ja läbipõlemine

Maslach, Schaufeli ja Leiter (2001: 397) on kirjutanud, et „läbipõlemine on pikaajaline vastus kroonilistele tööga seotud emotsionaalsetele ja inimestevahelistele stressitekitajatele töö juures“. Üks tuntumaid meetodeid läbipõlemist mõjutavate tegurite uurimiseks on Maslachi ja

Jacksoni (1981: 100) MBI (Maslach Burnout Inventory) meetod. Üldistades mõõdetakse selle meetodiga mõjutegureid kolmes kategoorias: emotsionaalne läbipõlemine (*emotional exhaustion*), depersonalisatsioon (*depersonalization*) ja eneseteostuse tajumine (*personal accomplishment*), nagu neid on bakalaureusetöös tõlkinud Puuraid (2014). Läbipõlemine on seotud terviseprobleemidega (Maslach jt, 2001: 406) ja ka ajakirjandustöölt lahkumisega (Reinardy, 2009: 45).

Cook ja Banks (1993) uurisid läbipõlemist reporterite ja toimetajate seas. Uuringust selgus, et emotsionaalse läbipõlemise näitaja oli nii-öelda üldreporteritel kõrgem kui spetsialiseerunud reporteritel (*ibid.*: 113). Kuigi see uuring tehti enam kui 20 aastat tagasi, on tulemused päevakajalised siiani. Hiljuti leidsid Harro-Loit ja Lauk (2016: 1), et Eesti ajakirjanikud on valdavalt üldajakirjanikud. Üldajakirjanike olulisust on märkinud ka näiteks Finberg (2014).

Samasse konteksti pakuvad märkimisväärsed tulemused ka Cooki ja Banksi (1993) leitud erinevused toimetajate seas. Need toimetajad, kellel polnud peale sisutoimetamise ühtegi teist ülesannet, olid palju kõrgema eneseteostuse taju määraga kui need, kelle ülesanneteks olid peale sisutoimetamise ka kujundaja ülesanded (*ibid.*: 113). Autorid (*ibid.*: 114) tõid varasemate uuringute najal näite, et tööülesannete rohkust seostatakse kõrgema läbipõlemisohuga. Reinardy (2011: 34) väitis uuringutele tuginedes, et stressile ja läbipõlemisele ajakirjanike seas võivad viia ka näiteks tähtjad ja pikad töötunnid.

Peale selle märkis Reinardy (*ibid.*), et uus tehnoloogia võib samuti olla üks läbipõlemiseni viiv tegur. Saltzis ja Dickinson (2008: 224) leidsid, et rööprähklemine ja surve olla kiire, mida arenenud tehnoloogia nõuab, lisab töökoormust ja tõstab ajakirjanike stressitaset.

Eriti aldis on läbipõlemisele just noored ajakirjanikud. Ohtu noortele ajakirjanikele on märkinud näiteks Cook ja Banks (1993: 114). Puuraid, kes uuris bakalaureusetöös läbipõlemist Eesti ajakirjanike seas, leidis samuti, et noortel ja madalama tööstaažiga ajakirjanikel on teistest suurem oht läbi põleda (2014: 48, 49). Nagu iga eriala puhul, tahavad ka värskest toimetusse tööle asunud ajakirjanikud end ilmselt võimalikult heast küljest näidata.

Üks tegur, mis võib läbipõlemist põhjustada, on ka madal palk (Cook ja Banks, 1993: 114; Reinardy, 2011: 34). Brilli (2011: 38) uuritud veebiajakirjanike puhul nähtus aga, et palk oli korrelatsioonis vanusega. Võib eeldada, et äsja toimetusse asudes ei ole ajakirjanike palk võrdväärne vanemate ja pikema staažiga ajakirjanikega. See viitab taaskord suuremale

läbipõlemisohule noorte seas. Seevastu märkisid Nikkolo (2010: 95) magistritöös just vanemad ja kauem töötanud ajakirjanikud, et palk on suur tööga rahulolematust põhjustav tegur. Nikkolo ise leidis, et noorte ajakirjanike jaoks võis palga puudujäägi kompenseerida saavutusvajaduse rahuldamine (*ibid.*).

Noorematega võrreldes märkisid Nikkolo magistritöös (2010) üle 41-aastased ajakirjanikud, et töö ise (näiteks mitmekesisus ja rutiinivabadus (*ibid.*: 58)) on nende jaoks töö olulisim eelis (*ibid.*: 60), ent töö ise võis uuritavate seas olla ka suurim tööga rahulolematust põhjustav tegur (*ibid.*: 83) (vastutusrikas ja konfliktne amet, ootamatud olukorrad jmt (*ibid.*: 66)). See tähendab, et töö ise võis mõjuda nii motivaatorina kui vastupidiselt, mistõttu ei pruukinud see võrreldes noorte saavutusvajaduse rahuldamisega olla nii suur rahulolu tõstev tegur ega korvata rahulolematust palgaga. Tööga rahulolematuse on samuti seotud läbipõlemisega (Maslach ja Florian, 1988: 91), kuigi on keeruline öelda, kumb on kumma põhjustaja (Maslach jt, 2001: 404). Samuti võib öelda, et läbipõlemine on tööle pühendumuse antitees – Maslach ja Leiter (1997, Maslach jt, 2001: 416 kaudu) on seda kirjeldanud kui pühendumuse „kokkuvarisemist“.

1.4.1 Rollistress

Rollid on käitumismustrid, mida töötajad tajuvad oodatute ja vajalikena, et töökohustustega toime tulla (Thomas ja Lankau, 2009: 422). Selles töös käsitletakse ajakirjanike rolli nende täidetavate ülesannete kaudu. Rollistressi võivad põhjustada: rollikonflikt – olukord, kus inimene puutub kokku omavahel võrdlematute või samaväärsete nõudmistega või ootustega; või rolli ebaselgus, mille puhul jääb inimesele segaseks, millised on ootused tema töö osas, milliste meetoditega ülesandeid täita ja millised on töö efektiivse või mitte-efektiivse sooritamise tagajärjed (Thomas ja Lankau: 2009: 422). Thomas ja Lankau (*ibid.*) märgivad varasematele uuringutele toetudes, et rollistress on tihedalt seotud läbipõlemisega.

Alas (2001: 128-129) toob välja, et ülesande ja rolliga seotud tööstressi on võimalik vähendada, kui organisatsioon on selgelt formuleerinud eesmärgid ja strateegia ning ka töötajad teavad seda. Nii saab luua eesmärkidele vastava struktuuri ja ametijuhendi. „Ametijuhendis toodud kohustuste ja ülesannete täpne kirjeldus annab töötajatele kindlust nii oma rolli osas kui ka otsuste vastuvõtmisel“ (*ibid.*: 129).

1.5 Ajakirjanikud maakonnalehtedes

Praktika- ja töökogemuse käigus maakonnalehes märkasid, et üks ajakirjanik võib täita mitut eri ülesannet mitmel eri platvormil ja eri formaadis. Teema olulisusele sain kinnitust ka

bakalaureusetööle eelnenud seminaritöös, milles uurisin esmakordselt toimetusse tööle asunud ajakirjanikke. Maakonnalehes töötanud noor kirjeldas, kuidas tööülesanded kuhjusid. Maakonnalehtede ajakirjanike tööd on viimastel aastatel vähe uuritud. Küll aga võivad varasemad andmed ja uuringud anda aimu maakonnalehtede ajakirjanike töö olemusest.

Juba eelmise sajandi lõpus kirjutasid Franklin ja Murphy (1998: 9) Suurbritannia kohta, et kohalike lehtede tiraažid on vähenenud. Toona pidasid autorid (*ibid.*: 1, 2) olulisteks teguriteks näiteks nii kohaliku raadio, televisiooni kui ka tasuta lehtede võidukäiku, mis andis lugejatele senisest suurema valiku, millise kanali kaudu uudiseid tarbida.

Muutuste tulemusena hakkasid kohalike lehtede väljaandjad otsima uusi võimalusi kokkuhoiduks ja ühtlasi kasumi suurendamiseks. Seetõttu tuginesid lehed üha vähematele ajakirjanikele, ja need, kes jäid alles, pidid aina rohkem ülesandeid täitma (*ibid.*: 15). Autorid (*ibid.*: 17) tõid näite väljaandest Birmingham Evening Mail, mille toimetajad olid asendatud mitmekülgsete töötajatega, kes suutsid olla samal ajal nii sisutoimetajad, lehekujundajad, küljendajad kui ka pilti tegevad ajakirjanikud. Peale selle olid nad olenevalt päevast võimelised eri valdkondade teemasid kajastama. Üks Birmingham Evening Maili toimetaja oli öelnud, et tema arvates peaks ajakirjanik õige pea suutma töötada kõigis selle meediakontserni kanalites, seega peale lehe ka raadios ja televisioonis (Morgan, 1997, Franklin ja Murphy, 1998: 17 kaudu), mis viitab samuti mitmeoskuslikkuse vajalikkusele.

Ragne Kõuts (2012: 56) on uurinud Eesti maakonnalehtede ajakirjanike arvamusi oma tööst. Ajakirjanikud pidasid igapäevatöös oluliseks info otsimise, töötlemise ja kriitilise seostamise oskust (*ibid.*: 58). Neid ülesandeid võib pidada ajakirjanike erialasteks ülesanneteks üldiseltki. Tõenäoliselt varieerub nende oskuste kasutamine eri platvormidel ja formaadis ning võib eeldada, et on selles osas ka aja jooksul muutunud.

Maakonnalehtedele, nagu meediale üldiseltki, mõjus praeguseks ligi kümme aastat tagasi maailma tabanud majanduskriis. Vahemikus 2007–2009 vähenes maakonnalehtede töötajate koondarv peaaegu 60 inimese võrra (Valner, 2011: 26). Tõsi küll – seda pigem muude töötajate kui ajakirjanike arvelt (*ibid.*). 2010. aastal vähenes lehetöötajate arv jätkuvalt (Uus, 2012: 35). Maakonnalehtede töötajate palgatase toona drastiliselt ei vähenenud (Valner, 2011: 27), ent Valneri arvamuse kohaselt võis langus toimuda honorarides ja lisatasudes.

Oluline on märkida, et tõenäoliselt hakkasid kriisi ajal ajakirjanikud endise palga eest rohkem ülesandeid täitma (Valner: 2011: 27), kuna ilmselt ei võetud lahkunud töötaja asemele uut, vaid tema ülesanded jagati kolleegide vahel (*ibid.*).

Maakonnalehtede tiraaž vähenes samuti (Valner, 2011: 25; Uus, 2012: 35). Allikaks olevaid artikleid kirjutades ei võinud autorid aga veel majanduskriisi lõplikke tagajärgi ega maakonnalehtede praegust seisust ette ennustada. Uus (2012: 35) märkis näiteks toona, et väljaannete tiraažiolukorra üks põhjus võib olla hoopis veebiversiooni lisandumise mõju, kuna juba 2010. aastal tegelesid kohalikud lehed „usinalt veebiportaalidega“ (*ibid.*).

Viis-kuus aastat tagasi pidasid maakonnalehtede ajakirjanikud inimese kujunemisel ajakirjanikuks oluliseks siiski trükiajakirjandusega seotud kogemusi, mitte tööd ajalehe veebitoimetuses või uudisteportaalis (Kõuts, 2012: 59). Kõuts (*ibid.*: 59) järeldas sellest, et maakonnaajalehtede ajakirjanike arvates saab just trükiajakirjandusest alguse inimese huvi ja soov olla ajakirjanik.

Veidi alla kolmeveerandi Kõutsi (2012: 56) uuritud maakonnalehtede ajakirjanikest pidas toona tööd väga pingeliseks ja märkis, et see nõuab suurt stressitaluvusvõimet. Vaid üks protsent kõigist vastanutest leidis, et ajakirjanikutöö ei paku pinget. Vastajad lisasid, et „ajakirjanikutöö nõuab sageli pingutust ja ületunde, kuid tänapäeva noored ei ole selleks valmis“ või „ajakirjanikke on vähe – neid, kes seda tööd teha tahaksid. Noored valivad kergema tee – suhtekorralduse“ (Kõuts, 2012: 56). Cook ja Banks (1993: 116) märkisid, et kõige suurema läbipõlemisriskiga ongi väikestes lehtedes töötavad ajakirjanikud, peamiselt just mitut ülesannet täitvad noored toimetajad.

Korrelatsiooni tööga rahulolu ja lehe suuruse vahel on täheldanud ka Keith (2005: 13). Väikestes lehtedes töötavad toimetajad olid tööga vähem rahul kui suurema tiraažiga lehtede omad. Sama väide kehtis ka palgaga rahulolu kohta (*ibid.*).

Nikkolo magistriltööst (2010: 55) aga nähtus vastupidiselt, et maakonnalehtede ajakirjanikud olid tööga rohkem rahul kui üleriigiliste lehtede omad. Sealjuures väärtustasid maakonnalehtede ajakirjanikud üleriigiliste lehtede omadest rohkem tööd ennast ja vähem saavutusvajadust (*ibid.*: 63).

Kuigi võrreldes üleriigiliste lehtede ajakirjanikega pidas rohkem maakonnalehtede ajakirjanikke töö puuduseks palka, ei olnud erinevus märkimisväärne (*ibid.*: 68). Tuleb märkida, et toona, 2010. aastal oli maakonna- ja kohaliku lehe toimetuse töötaja kuupalk

keskmiselt ligi 633 eurot (9900 krooni), 2016. aasta seisuga oli see aga 811 eurot (Eesti Ajalehtede Liidu..., 2017). Seega on võimalik, et palga tõustes on tõusnud ka palgaga rahulolu.

Eesti Ajalehtede Liidu kodulehel (2017) esitatud andmete põhjal arvutusi tehes võib öelda, et palgaerinevus üleriigiliste lehtedega püsib tänini: üleriigiliste väljaannete töötajate palk oli 2010. aastal umbes 44% kõrgem kui maakonnalehtedel, 2016. aastal aga oli erinevus 33% (andmed: Eesti Ajalehtede Liidu..., 2017). Seega on palgavahe maakonna- ja üleriigiliste lehtede toimetuse töötajate vahel küll vähenenud, aga siiski üsna märkimisväärne.

Neile tulemustele tuginedes tuleb veelkord rõhutada, et selles peatükis kasutatud uuringud tehti mõni aasta tagasi. Toona olid ühiskondlikud ja majanduslikud olud teistsugused ning vajab selgitamist, kas sarnased tendentsid püsivad tänini.

1.6 Eesti maakonnalehed praegu

Eesti Ajalehtede Liitu kuulub 18 maakonnalehte (vt Tabel 1). Maakonnalehtede hulka võib arvestada ka üleriigilise väljaande Postimees vahel ilmuva lisa Tartu Postimees.

Selle töö keskmes on maakondade päevalehed, seega need maakonnalehed, mis ilmuvad vähemalt viis korda nädalas. Koos Tartu Postimehega on selliseid maakonnalehti Eestis seitse (Eesti Ajalehtede Liidu..., 2017; Eesti Meedia kodulehekülg, 2017). Eesti Ajalehtede Liidu kodulehe (2017) ja Eesti Meedia (Läns, 2017) andmete põhjal arvutades on sellise väljaande keskmine tiraaž ligi 8700 eksemplari. Trükiarv aga erineb leheti küllalt palju ja kõigub 5500 (Saarte Hää) ning 16 800 (Tartu Postimees) vahel (andmed: Tabel 1).

Tabel 1. Eesti maakonnalehed, nende väljaandjad, ilmumissagedused ja tiraaž

Väljaanne	Väljaandja	Ilmumissagedus (nädalas)	Tiraaž*
Pärnu Postimees	AS Eesti Meedia	5 korda	12 000
Sakala	AS Eesti Meedia	5 korda	8 100
Meie Maa	OÜ Saaremaa Raadio	6 korda	6 500
Põhjarannik / Severnoje Poberežje	AS PR Põhjarannik	5 korda	6 000
Lõunaleht	OÜ Hansekon	1 kord	6 000

Virumaa Teataja	AS Eesti Meedia	5 korda	5 900
Saarte Hääl	OÜ Raadio Kadi	5 korda	5 500
Harju Elu	OÜ Harjumaa Ühinenud Meedia	1 kord	4 200
Järva Teataja	AS Eesti Meedia	3 korda	4 000
Võrumaa Teataja	AS Võru Teataja	3 korda	3 600
Lääne Elu	OÜ Lääne Elu	3 korda	3 100
Hiiu Leht	OÜ Saaremaa Raadio	2 korda	2 800
Sõnumitooja	OÜ Sõnumitooja	1 kord	2 800
Raplamaa Sõnumid	OÜ Nädaline	1 kord	2 800
Valgamaalane	AS Eesti Meedia	3 korda	2 600
Vooremaa	AS Seitung	3 korda	2 400
Vali Uudised	OÜ Vali Press	2 korda	1 500
Elva Postipoiss	OÜ Elva Postipoiss	1 kord	1 400
Tartu Postimees (Postimehe lisa)	AS Eesti Meedia	5 korda	16 800**

* keskmine 2017. aasta aprilli seisuga

** Allikas: Läns, 2017

(Allikas: Eesti Ajalehtede Liit, AS Eesti Meedia kodulehekülg)

Selle järgi võiks viis korda nädalas ilmuvad väljaanded jagada kaheks: keskmisest tiraažist madalama ja kõrgema trükiarvuga lehed. Esimesse rühma kuuluvad sel juhul Saarte Hääl, Virumaa Teataja, Põhjarannik (ja selle tõlkeleht Severnoje Poberežje), Sakala ning Meie Maa. Teise ehk kõrgema kui keskmise tiraažiga lehtede hulka kuuluvad Pärnu Postimees ja Tartu Postimees (andmed: Tabel 1).

Schmidt (2011: 22) on jaganud maakonnalehed töötajate arvu järgi kolmeks: väikesed toimetused (kuni kümme töötajat); keskmised toimetused (11–20 töötajat) ja suured toimetused (üle 20 töötaja) (*ibid.*). Selle järgi olid 2011. aastal viis kõige suurema toimetusega maakonnalehte Pärnu Postimees, Sakala, Virumaa Teataja, Põhjarannik ja Meie Maa. Sealjuures võttis Schmidt (*ibid.*) arvesse kõiki lehetöötajaid. Kuna minu töö uurib peamiselt siiski ajakirjanikke, on mõistlik vaadata loomingulisi töötajaid (reporterid ja toimetajad, aga ka veebireporterid ja -toimetajad, videoreporterid ja -toimetajad ning fotograafid). Seda just

seetõttu, et ajakirjanike tööülesanded on tänapäeval segunenud eelkõige teiste loominguiliste töötajate ülesannetega. Vaadates Tabelit 2, on näha, et loominguiliste töötajate osas on esirinnas Pärnu Postimees, millele järgnevad Meie Maa, Sakala ja Tartu Postimees. Veidi vähem loominguilisi töötajaid on Saarte Hääles ja Virumaa Teatajas. Kõige väiksema loominguiliste töötajate arvuga leht on Põhjarannik (ja tõlkeleht Severnoje Poberežje) (vt Tabel 2).

Kui vaadata vaid reporterite ja toimetajate tulpa, jääb järjekord samaks ühe erandiga: Tartu Postimees on reporterite ja ajakirjanike osas väljaannetest eelviimane (vt Tabel 2). Samas aga ei saa tabelis esitatud teabe põhjal teha täielikult põhjanevaid järeldusi, kuna erinevalt Tartu Postimehest ei olnud paljud väljaanded kodulehele eraldi märkinud veebiajakirjanikke või videotoimetajaid. Tehnikaajastul on samas tõenäoline, et keegi toimetuse liikmetest vastutab ka nende ülesannete eest.

Tabel 2. Vähemalt viis korda nädalas ilmuvate Eesti maakonnalehtede loominguiliste töötajate koosseis*

Väljaanne	Reporterid ja toimetajad **	Veebi- reporterid ja -toimetajad	Video- reporterid ja -toimetajad, fotograafid	Kokku	Ühe lehenumbri kohta***
Pärnu Postimees	15	3	3	21	4,2
Meie Maa	14	0	1	15	2,5
Sakala	12	1****	2	15	3
Saarte Hääl	10	0	1	11	2,2
Virumaa Teataja	8	0	2	10	2
Tartu Postimees	9	2	3	14	2,8
Põhjarannik / Severnoje Poberežje	7	0	1	8	1,6
Kokku	75	6	13	94	18,3
Keskmiselt*****	10,7	0,9	1,9	13,4	2,6

** seisuga aprill 2017*

*** kõik rubriigid ja valdkonnad, kodulehtedel eri rubriikide toimetuste alla märgitud ajakirjanikud, mitte aga keeleteoimetajad või peatoimetajad*

**** arvesse võetud lehe ilmumiskordi nädalas*

***** märgitud nii reporteri kui veebitoimetajana*

****** töötajate arvud liidetud ja jagatud lehtede arvuga*

(Allikas: maakonnalehtede kodulehed)

Vähemalt viis korda nädalas ilmuvate maakonnalehtede kodulehtede andmetel on neis keskmiselt 2,6 loomingulist töötajat ühe lehenumbri kohta (vt Tabel 2). Võrreldes seda arvu töötajate arvuga üleriigiliste päevalehtede kodulehtedel, on maakonnalehtede loominguliste töötajate keskmine arv väiksem. Mõnes üleriigilises lehes moodustavad ühe valdkonna ajakirjanikud eraldi toimetuse, samas kui maakonnalehes keskendub kindlale valdkonnale või rubriigile enamasti üks või kaks ajakirjanikku, sealjuures ei pruugi olla moodustunud osakondi ehk toimetusi (Harro, 1998: 26). Kuigi üleriigilistes lehtedes on vaja kajastada suurema ala uudiseid ja suurem toimetus on oluline just seetõttu, võib see asjaolu ühtlasi viidata sellele, et maakonnalehe ajakirjanikul lasub üleriigilise väljaandega võrreldes suurem vastutus ja koormus. Minu bakalaureusetöö üritab muuhulgas leida vastuse, mil määral maakondade päevalehtede ajakirjanike ülesanded segunevad teiste töötajate ülesannetega ja kui palju nende tööülesanded varieeruvad.

2. MEETOD JA VALIM

Selles osas tööst kirjeldan, milline on bakalaureusetöö valim ja milliseid meetodeid kasutan nii andmekogumis- kui ka andmetöötlusprotsessis.

2.1 Meetodid

2.1.1 Andmekogumismeetod

Bakalaureusetöös kasutasin andmete kogumiseks poolstruktureeritud intervjuud (Lepik, Harro-Loit, Kello, Linno, Selg ja Strömpl, 2014) (intervjuukava: vt Lisa 1). Laheranna (2008: 176) sõnul on intervjuud kõige lihtsam defineerida kui „vestlust, millel on eelnevalt kavandatud eesmärk“. Bakalaureusetöö teema uurimiseks sobib intervjuu hästi, kuna uuritavate kogemused võivad suuresti varieeruda ja uurimusega käsitletud seigad on nii uuritavate endi kui ka uurija jaoks halvasti teadvustatud (*ibid.*: 181).

Poolstruktureeritud intervjuu tehakse kindla kava järgi ja intervjuu tarbeks on ette valmistatud konkreetsed küsimused, aga nende järjekord võib vastavalt vajadusele muutuda (näiteks siis, kui uuritav ise liigub jutuga sellise teema juurde, mida on hilisemate küsimustega plaanis käsitleda) (Lepik jt, 2014). Peale selle jätab poolstruktureeritud intervjuu intervjuerijale võimaluse küsida täpsustavaid küsimusi.

Minu bakalaureusetööks tehtud intervjuusid võib nimetada eksperdiintervjuudeks (*ibid.*). Sel puhul pakub uurijale huvi just eksperdi kogemus mõne ala esindajana, mitte niivõrd tema isiklikud hoiakud või arvamused (Laherand, 2008: 199). Mind huvitas eelkõige uuritavate kogemus maakonnalehtede ajakirjanikena.

Tegu oli individuaalsete, mitte grüpiintervjuudega (Lepik jt, 2014). Intervjuud tehti silmast silma. Ühele intervjuule plaanitud aeg oli 15 minutit, aga intervjuude tegelikud pikkused jäid vahemikku 6–27 minutit. Intervjueritavate suulisel loal salvestasin intervjuud nii diktofoni kui ka mobiiltelefoni diktofonirakendusega. Üks intervjueritav saatis vastused e-maili teel. Intervjuude järel transkribeerisin need salvestiste põhjal. See kindlustas, et saan hiljem andmed kodeerida ja kasutada tulemuste ilmestamiseks uuritavate sõnasõnalisi tsitaate.

Pärast intervjuusid võtsin valimisse kuulunud ajakirjanikega uuesti ühendust, et neilt sünniaega küsida. Seda seetõttu, et esiti olin plaaninud uurida ajakirjanikke vaid staaži alusel, ent mõistsin, et oluline on teada ka uuritavate vanust. Kahe toimetuse puhul teatas üks ajakirjanik nii enda ka teiste sellest toimetusest valimisse kuulunud ajakirjanike sünniajad,

ühe toimetuse puhul küsisin sünniaega igalt uuritavalt eraldi, kuna seal puudus ühine dokument, kus oleksid kõigi sünniajad.

2.1.2 Andmeanalüüsimetod

Bakalaureusetöös kasutasin andmete analüüsimiseks kvalitatiivset sisuanalüüsi. Meetod sobib tekstide sisu ja konteksti uurimiseks. Kvalitatiivse sisuanalüüsi puhul ei piirduta vaid sõnade loendamisega: kvantiteedist suurem rõhk on tähendusel ja keelekasutusel (Laherand, 2008: 290).

„Arvulistest tulemustest olulisem on leida ja omavahel otstarbekalt seostada niisugused koodid ja kategooriad, mis võtaks kokku analüüsitava teksti kesksed ja/või uurimisküsimuste seisukohast olulised tähendused,“ (Kalmus, Masso ja Linno, 2015). Intervjuusid analüüsisin tavapärase sisuanalüüsi meetodil ehk induktiivselt. Sel juhul välditakse eelnevalt määratud kategooriaid ja nende nimed püütakse leida andmetest (Laherand, 2008: 290).

Kõigepealt transkribeerisin intervjuud (vt Lisa 2). Seejärel lugesin need süvitsi läbi ja panin programmis MAXQDA minu hinnangul sarnaseid tekstiosi märkima kindla märksõna ehk kodeerisin intervjuud (*ibid.*: 293). Uuritavate öeldu analüüsimiseks vanuse ja staaži arvestuses koostasın tabelid, kuhu märkisin nende vanused, staažid ja tsitaadid neil teemadel, mille kohta olin moodustanud kategooriad. Nii sain ülevaate, kuidas eri näitajad vanuseti või staažiti muutusid.

Koodid muutusid kodeerimise jooksul: esialgu oli tegu küllaltki laiahaardeliste teemadega, ent mida enam intervjuudesse süvenesin, seda enam tuli välja uusi tendentse ja külgi.

Seega võib öelda, et tegin juhtumiülese analüüsi, mille tulemusena sain intervjuusid võrrelda ja teemade käsitles seoseid või erinevusi leida (Kalmus jt, 2015). Kvalitatiivse sisuanalüüsi käigus kasutab uurija „loomulikku analüüsi“ (Schatzman ja Strauss, 1973, Kalmus jt, 2015 kaudu) – protseduure, mis on sarnased sellele, kuidas inimesed igapäevaprobleemidest mõtlevad. Sellegipoolest on oluline kasutada „metatasandi mõtlemist“, et infot teadlikult ja teadlikel põhjustel analüüsida (Kalmus jt, 2015).

Kodeerimise käigus lisasin sarnased koodid ühte kategooriasse, nii et moodustusid suuremad koodikategooriad:

- Üldised tööülesanded
- Lisandunud tööülesanded
- Töölepingus sõnastatud ülesanded
 - Ülesanded toimetuses
 - “Lisaülesanded”
 - Tööaeg
- Eri tööülesannete mõju
 - Motivatsioon
 - Palk
 - Teised materiaalsed motivaatorid
 - Mittemateriaalsed motivaatorid
- Vastutustunne toimetuse ees
- Vanuse ja staaži eripärad

Koodikategooriad esitan tulemuste osas. Suurem osa koodidest moodustavad eraldi alajaotused, ent vanuse ja staaži eripärade puhul ei ole tegu eraldi suure kategooriaga, vaid need on välja toodud teiste kategooriate alajaotustena.

2.2 Valim

Bakalaureusetöö valim moodustus kahel meetodil. Esiti moodustasin klastervalimi. Rämmeri (2014) järgi on klastervalimit mõistlik kasutada geograafiliselt hajutatud populatsioonide korral. Seega on Eesti maakonnalehtede ajakirjanikke selle meetodiga sobiv uurida. Võtsin vaatluse alla maakonnalehtede päevalehed, seega need, mis ilmuvad vähemalt viis korda nädalas, sest soovisin uurida ajakirjanikke, kellele on ajalehes töötamine põhitöö ja kes teevad seda igal argipäeval. Seejärel valisin väljaannete seast kolm. Jätan väljaanded anonüümseks, kuna lubasin vastanud ajakirjanikele anonüümsust. Nad kirjeldavad oma tööd ja selle spetsiifikat, avaldades kohati ka sellist teavet, mis võiks väljaande mainet kahjustada. Seega on oluline, et nad ei oleks äratuntavad.

Kui olin leidnud uuritavad maakonnalehed, valisin iga väljaande kodulehel juhuslikult välja seitse ajakirjanikku ja moodustasin seega teisena juhuvalimi (*ibid.*).

Pärast valimi moodustamist võtsin esmalt ühendust ajalehtede peatoimetajatega ja palusin luba tulla toimetusse intervjuusid tegema. Üks peatoimetaja keeldus ja seega valisin juba

varem kirjeldatud meetodil teise väljaande ja uued ajakirjanikud. Kui olin kolmelt peatoimetajalt nõusoleku saanud, kontakteerusin valimisse valitud ajakirjanikega, kellest kõik nõustused intervjuudega. Üks uuritav soovis aga küsimustele vastata e-maili teel. Seetõttu küsisin veel ühelt sama toimetuse ajakirjanikult nõusoleku silmast silma intervjuu teha. Soovisin, et kõigist kolmest toimetusest oleks võrdne arv sama andmekogumismeetodiga uuritud ajakirjanikke. Siiski võtsin arvesse ka e-maili teel saadud vastused.

Nii moodustasidki valimi 22 ajakirjanikku, kes töötasid kokku kolmes maakonnalehes. Valdav osa uuritavatest olid lehes tööl täiskohaga. Üks ajakirjanik töötas lehes poole kohaga ja ühe ajakirjaniku lepingus oli tema töökoormust äsja vähendatud, mistõttu rääkis ta siiski täiskohaga töötamise kogemusest. Ametinimetuse poolest oli valimis nii reportereid kui ka toimetajaid. Kui üldiselt ei toonud ma välja valdkondi, millele ajakirjanikud spetsialiseerunud on, siis märkisin ära need kaks ajakirjanikku, kelle põhiülesanne oli töötada veebiplatvormil, et märgata võimalikke erinevusi ja sarnasusi kahe platvormi ajakirjanike töös.

2.2.1 Uuritavate profiilid

Eetilistel kaalutlustel on oluline intervjuueeritavate anonüümsus. See on tähtis kindlustada piisaval määral, et uuritavad ei oleks identifitseeritavad, aga samas oleksid esitatud uuringu seisukohalt olulised andmed, nagu on kirjas Princetoni Ülikoolis (2012: 4) tehtud juhises. Kvalitatiivselt kogutud andmed nõuavad muuhulgas (Draws on UK Data Archive Managing and Sharing Data: 26, *ibid.*: 4, 5 kaudu):

- otseste identifitseerimisandmete, näiteks nimede asendamist pseudonüümide või ebamäärasemate kirjeldustega, või sellise kodeerimissüsteemi loomist, mida kasutatakse läbivalt kogu töös;

Sellest tulenevalt viitasin uuritavate eristamiseks neile töös koodiga Un , kus n on uuritavaid eristav number. Samuti märkisin transkriptsioonides (vt Lisa 2) nurksulgudesse üldistavad sõnad nende sõnade või fraaside asemele, mille puhul oli oht, et on võimalik kas toimetust või ajakirjanikku tuvastada.

- väga täpse informatsiooni koondamist gruppidesse või selle muutmist üldisemaks.

Seetõttu eristasin vaid toimetajaid ja reportereid, ning märkisin, kui uuritavate ametinimetus sisaldas viidet veebiplatvormile. Transkriptsioonidesse jätsin vaid üldisemad valdkonna- või toimetusenimetused – sellised, mis võiksid olla mistahes lehes.

Samal põhjusel ei toonud ma töös välja ka seda, millise väljaande kogemusest uuritavad intervjuudes rääkisid. Vajadusel eristasin maakonnalehtede ajakirjanikke teooriaosas välja toodud lehtede tiraažide liigituse alusel: kas ajakirjanik töötas vähemalt viis korda nädalas ilmuvate maakonnalehtede arvestuses keskmisest kõrgema või keskmisest madalama trükiarvuga väljaandes. Seega viitasin vajadusel uuritavatele kui suurema või väiksema tiraažiga lehe ajakirjanikele.

Tabel 3. Intervjueeritavate profiilid

	Kood	Sugu	Ametinimetuse lepingus	Vanuse- kategooria (aastat)	Selle toimetuse staaži kategooria (aastat)	Ajakirjaniku -staaži- kategooria (aastat)	Lehe liigitus*
1.	U1	M	Reporter	41–50	11–15	11–15	I
2.	U2	N	Reporter	51–...	16–...	16–...	I
3.	U3	N	Reporter	...–30	...–5	...–5	I
4.	U4	N	Reporter	41–50	11–15	11–15	II
5.	U5	M	Reporter	...–30	...–5	...–5	II
6.	U6	M	Reporter	...–30	...–5	...–5	II
7.	U7	N	Reporter	51–...	16–...	16–...	II
8.	U8	N	Reporter	...–30	...–5	...–5	II
9.	U9	M	Reporter	51–...	16–...	16–...	II
10.	U10	N	Reporter	51–...	11–15	16–...	II
11.	U11	N	Reporter	...–30	...–5	6–10	II
12.	U12	M	Reporter	41–50	6–10	16–...	II
13.	U13	N	Reporter	...–30	...–5	...–5	II
14.	U14	M	Reporter	51–...	16–...	16–...	II
15.	U15	N	Reporter	41–50	16–...	16–...	II
16.	U16	M	Veebireporter	31–40	6–10	6–10	II
17.	U17	M	Veebitoimetaja	41–50	16–...	16–...	II
18.	U18	N	Reporter- toimetaja	31–40	...–5	...–5	I

19.	U19	N	Reporter- toimetaja	51–...	...–5	...–5	I
20.	U20	N	Toimetaja	31–40	...–5	6–10	I
21.	U21	N	Toimetaja	51–...	6–10	6–10	I
22.	U22	N	Toimetaja	41–50	6–10	11–15	I

** I – lehe tiraaž väiksem kui 8700 eksemplari; II – tiraaž suurem kui 8700 eksemplari*

Eristasin uuritavaid veel soo, vanuse, nende lepingujärgse ametinimetuse, konkreetse toimetuse staaži ja ajakirjanikutööstaaži järgi üldiselt (vt Tabel 3). Jagasin uuritavate vanused ja staažid kategooriatesse nii, nagu seda tegi magistritöös Nikkolo (2010). Erinevalt temast aga jagasin kategooria „Üle 41 aasta“ kaheks – vanusevahemik 41–50 ja 51 ning enam.

2.3 Meetodi kriitika

Bakalaureusetöös kasutatud andmekogumis- ja analüüsimeetoditel on mõned miinuskohad, mis võisid esineda selleski töös. Samuti leidub kriitikaväärilisi kohti meetodite rakendamisel.

Kvalitatiivse sisuanalüüsi peamine oht seisneb just tõlgendamises – uurija võib valida tõlgendusmaterjali valikuliselt, isegi kui ta seda teadlikult ei tee (Kalmus jt, 2015). Seega on uurimisküsimustele vastavate kategooriate loomise ja oma eeldustekohaste tõlgenduste tegemise vahel õhkõrn piir.

Kvalitatiivse sisuanalüüsi puhul ei ole võimalik ka kõiki tekste täpsetel alustel võrrelda ja seega ei saa teha suuri üldistusi. Nii ei saa taotleda valimi representatiivsust (Kalmus jt, 2015). Nagu varem mainitud, kasutatakse selle analüüsimeetodi puhul sarnaseid protseduure, mida kasutavad inimesed igapäevaprobleemidest mõtlemisel (*ibid.*). Kuna inimesed mõtlevad ja lahendavad probleeme erinevalt, oli ka selle töö analüüsiosas kindlasti ruumi teistsugusteks tõlgendusteks ja järeldusteks kui need, mille mina autorina kirja panin.

Leian, et kohati oli kriitikat väärt ka minu enda tähelepanematus ja vähiklikkus intervjuerijana, kuna mõnikord oleksin võinud mõnda ütlust täpsustada. Seda aga panin tähele alles intervjuusid transkribeerides. Kuigi mõneti esines seetõttu intervjuudes ebatäpsusi, leian, et tegu ei ole kriitilise puudujäägiga ja intervjuude põhjal saab sellegipoolest järeldusi teha.

Samuti väärrib kriitikat, et ühe intervjuu vastused sain e-maili teel. Internet aga on teistsugune suhtluskeskkond kui silmast-silma vestlus. Puudub võimalus tajuda intervjuueeritava mitteverbaalse suhtluse elemente nagu žestid, silmside või miimika, aga ka paraverbaalse suhtluse elemente, näiteks intonatsiooni või pause (Schneider, Gerwin, Frechtling ja Vivari, 2002: 33).

Ühe miinusena võib välja tuua, et uuritavad ei mäletanud tihti asjaolusid oma lepingust ega osanud seega lepingut puudutavatele küsimustele täieliku kindlusega vastata. Samas aga kerkis sama tendents esile juba bakalaureusetööle eelnenud seminaritöös, kui uurisin esmakordselt lehetoimetuses töötanud ajakirjanikke. Oleksin saanud paluda intervjuueeritavatel eelnevalt leping läbi lugeda, aga leidsin, et oluline tulemus on ka see, kui uuritavad oma lepingu punkte ei tea ega teinud seda seetõttu. Seega oli tegu teadliku valikuga.

3. UURIMISKÜSIMUSED

Minu bakalaureusetöö keskne uurimisküsimus oli:

Millised on maakonnalehtede ajakirjanike tunnetatavad tööülesanded?

Et seda paremini mõtestada, soovisin leida vastused ka küsimustele:

- Miks ajakirjanikud erinevaid ülesandeid täidavad?
- Kuidas eri ülesannete täitmine ajakirjanikke mõjutab?
- Millised on tunnetatavate ülesannete eripärad vanuse ja staaži arvestuses?

4. TULEMUSED

Selles peatükis kirjeldan töö tulemusi, mis on jagatud kodeerimise tulemusel saadud teemakategooriate järgi alapeatükkideks.

4.1. Üldised tööülesanded

Reporterid väljendasid enda igapäevaste ülesannetena informatsiooni hankimist, seda peamiselt allikatega suheldes, ja lugude kirjutamist nii paber- kui veebiplatvormile. Seega täitsid reporterid nii paberlehe- kui ka veebireporterite ülesandeid. Nii mõnigi reporter märkis, et vajadusel on tema ülesanne toimetamine. Peale erinevate meediumite ja platvormide märkis paar ajakirjanikku kindlasse toimetusse kuulumist, mõned reporterid aga seda, et katavad erinevaid valdkondi: mõni üht, mõni mitut. Seega oli tegu valdavalt üldreporteritega, kes pole spetsialiseerunud vaid ühele valdkonnale.

Toimetajad lugesid ülesannetena koostada väljaandesse lehekülgi või panna kokku lisalehti: teha selle tarbeks intervjuusid, kirjutada lugusid, aga toimetada ka teiste tehtud lugusid. Kokku pidi kaetud olema teatud arv lehekülgi. Küll aga märkisid kõik toimetajad, et kirjutavad lugusid lehes mujalegi kui vaid enda külgedele või enda koostatavasse lisalehte. Nagu reporterid, kirjeldasid ka toimetajad ülesandena veebiplatvormile lugude kirjutamist. Peale selle tõi mõni neist välja mitme erineva külje toimetamise.

Valimis olnud kahest reporter-toimetajast tunnetasid mõlemad ülesannetena kirjutada lugusid. Üks neist märkis, et peab otsima materjali teatud arvule lehekülgedele. Seega olid ühe reporter-toimetaja ülesanded sarnased valdavalt reporterite kirjeldatud tööülesannetele, teise omad aga toimetajate tunnetatutele.

Valimis oli kaks veebiajakirjanikku – üks toimetaja ja üks reporter. Veebireporter märkis, et kirjutab veebilugude kõrvalt palju lugusid ka paberlehte, samas kui veebitoimetaja pidas põhiülesanneteks siiski veebiplatvormiga seonduvaid tegevusi nagu veebiuudiste otsimist, kirjutamist ja avaldamist ning peale selle näiteks piltide töötlemist. Temagi jutust aga selgus, et ta kirjutab aeg-ajalt lugusid ka paberlehte. Veebiajakirjanike intervjuudest jäi mulje, et nad hindavad paberlehte kõrgemalt kui veebiplatvormi. Üks neist kasutas lehelugude märkimiseks väljendit „suured lood“ (viidates sellele, et need on mahukad, veebist aeganõudvamad) ja ütles, et nendele on raske keskenduda, kui peab veebilugusid tegema. Teine aga kirjeldas, et siis, kui mingi tema lugu ära trükitakse, tunneb ta, et sellel on väärtus. Ka teiste ajakirjanike jutust jäi mulje, et paberleht on olulisem kui veebiplatvorm: kui kirjutati paberlehelugu,

märgiti, et paralleelselt veebiloo kirjutamine segab. Üks ajakirjanik sõnas, et mõni veebilugu „ei päde“ leheruumi võtma.

Ajakirjanikud tõid tööülesannetena välja ka valvenädalad ja -nädalavahetused, mil ühe ajakirjaniku ülesanne oli olla valmis kajastama päevakajalisi lugusid. Üks ajakirjanik ütles, et valvenädalavahetuse juhendis on määratud ka soovitatav lugude arv.

Ajakirjanikud märkisid, et pildistavad, kui olukord seda nõuab ehk täidavad vajadusel fotograafi tööülesannet. Nii reporterid kui ka toimetajad olid seotud videolugude tegemisega. Osa ajakirjanikke oli videolugudes ainult intervjuuerija ehk täitis reporteri tavapärasest ülesannet olla infokoguja. Samas on meedium sel juhul siiski teine, sest paberlehereporterid ja videoreporterid töövormid on erinevad. Palju oli neid, kes olid videolugusid ka ise filminud. Seega täitsid nad videotoimetaja ülesannet. Enamasti märgiti, et filmiti ise siis, kui fotograaf ei saanud ajakirjanikuga kaasa tulla. Mõni ajakirjanik täitis ka monteerija ülesannet. Sealjuures oli monteerinud üks naissoost ajakirjanik, ülejäänud olid meessoost.

4.1.1 Ülesannete võrdlus vanuse ja staaži arvestuses

Tulemuste põhjal sai tunnetatavate tööülesannete osas eristada kahte staažikategooriat: kuni 5-aastase staažiga ajakirjanikud ning 6-aastase ja pikema staažiga ajakirjanikud. Peale selle erinesid tulemused alla 30-aastaste ja üle 31-aastaste ajakirjanike osas. Viimastest olid võrreldes alla 30-aastaste ajakirjanikega kontrastseimad tulemused 51-aastastel ja vanematel ajakirjanikel – seega võib öelda, et enim erinesid kaks äärmust.

Ajakirjanike intervjuudest tuli välja, et alla 5-aastase staažiga reporterid ei rääkinud valdkondadest, mille teemasid peavad kajastama, või toimetustest, kuhu kuuluvad. Küll aga mainisid seda 6 ja enama aasta pikkuse staažiga reporterid. Vähemalt 6-aastase staažiga ajakirjanikud märkisid, et nende igapäevane tööülesanne on kajastada kas ühe või mitme valdkonna uudiseid. Sealjuures kirjeldas mõni neist ajakirjanikest, et staaži jooksul on kaetavaid valdkondi lisandunud või on kaetav valdkond muutunud. Pika staažiga ajakirjanike intervjuudest nähtus, et nad on staaži jooksul katnud erinevaid valdkondi ja mõnel juhul olnud eri ametikohtadelgi. Paari ajakirjaniku jutust tuli välja, et see on pakkunud vaheldust.

Valdkondade katmine tööülesandena kerkis esile ka 31-aastaste ja vanemate ajakirjanike intervjuudest. Ainus alla 31-aastane ajakirjanik, kes mainis kindla valdkonna katmist, oli 6–10-aasta pikkuse staažiga ja tema öeldu kattub varem mainitud tulemusega vähemalt 6-aastase staažiga ajakirjanike kohta.

Üks pikema staažiga ajakirjanik kirjeldas, kuidas tööülesanded võivad ajapikku kujuneda.

U15: „Noh, kuna meil on selline universaalne ajaleht, siis siin on nagu, meil puuduvad osakonnad, meil teevad inimesed kõik kõike ja. Ja noh, kuidagi nagu, lihtsalt elu jooksul on inimestel tekkinud eelistused, mis on nagu nende, noh, lemmikvaldkonnad, kus nad ennast paremini ja kindlamalt tunnevad.“

Ajakirjanike intervjuudest nähtus, et alla 30-aastased ja kuni 5-aastase staažiga ajakirjanikud tunnetasid vanematest ja staažikamatest rohkem oma ülesandena lugude tegemist paberlehe kõrval ka veebiplatvormile. Võrreldes teiste vanusekategooriatega tunnetas kõige vähem 51-aastaseid ja vanemaid ajakirjanikke veebilugude kirjutamist oma igapäevase tööülesandena. Kõige pikema staažiga ajakirjanike seas oli seda enda ülesandeks pidajaid aga rohkem. Seega näis, et veebiplatvormi lugude kirjutamine oli mõneti seotud vanusega ja toimetuse vanimad ajakirjanikud ei teinud seda nii tihti kui nooremad.

Valdavalt tunnetasid kuni viieaastase staažiga ja alla 30-aastased ajakirjanikud oma ülesandena ka videolugude valmimise protsessis osalemist. Nemad osalesid videolugude valmimisel rohkem kui nende vanemad ja pikema staažiga kolleegid. Sealjuures vähenes videolugude valmimisest osa võtnute arv järk-järgult alates 30. eluaastast ja vähemalt 6-aastasest staažist. Kõige vanema vanusegrupi ajakirjanikud osalesid multimeedialugudes vähem kui kõige pikema staažiga ajakirjanikud.

Alla 30-aastaste seas oli neid ajakirjanikke, kes olid olnud videoloo valmimisel intervjuuerijad, filmijad ja monteerijad. 51-aastaste ja vanemate ajakirjanike seas aga ei olnud ükski ajakirjanik videolugu monteerinud. Samas oli seda teinuid kõigis staažigruppides, ka pikima staažiga ajakirjanike seas. Seega tundus, et ülesanded videolugude juures sõltuvad pigem vanusest kui staažist.

Üle 31-aastaste ajakirjanike, kõige enam aga vanima vanusegrupi esindajate seas kerkis esile mitu põhjust, miks videolugudes ei osaleta või neid ei monteerita. Öeldi, et videolood on noorte pärusmaa, selleks vajalikku tehnikat ei vallata ega peeta vajalikuks ka selgeks õppida.

U19: „Meil on nii palju noori ja tragisid ja oskajaid /.../. Ja mul ei ole ressursi ka praegu. See oleks põnev, ma arvan, et see ei ole üldse midagi ületamatut, et ma usun, et ma saaks ka sellega hakkama, aga lihtsalt praegu ... Praegune koormus on mul sedavõrd küllaldane /.../. Las noored teevad.“

Üks kuni viieaastase staažiga reporter märkis, et hakkas aja jooksul monteerima ka nende videolugusid, kes olid filminud, aga ei osanud filmitud materjali monteerida. Seesama reporter ütles samas, et reporteri nimetus ei määragi, millise platvormi või meediumiga on töötaja ülesanded piiratud.

4.2 Lisandunud ülesanded

Nii mõnigi ajakirjanik rääkis, et tööstaaži jooksul on ülesandeid lisandunud. Palju toodi välja, et mõni aasta tagasi lisandus veebiplatvormile kirjutamise ülesanne. Üks veebiajakirjanik märkis isegi, et töötas kuni 2008. aastani reporterina, aga seejärel hakkas täitma veebitoimetaja ülesandeid. Kui ka ajakirjanikud veebilugude kirjutamist lepingu osana või sinna lisandunud ülesandena välja ei toonud, siis muutusena mainisid siiski.

U10: „*Ja siis [umbes kolm aastat tagasi – K. J.] hakkas tulema ka neid veebiülesandeid, aga konkreetselt minu lepingu lisasse neid veebiülesandeid veel ei kirjutatud, aga need tulid järgmise satsiga. Nii et kui mina ajaksin nüüd täpselt järke, kui toimetaja minu käest küsib, et teil on kõigil lepingus kirjas, siis minu meelest minul ei ole seda kirjas. Aga ma ei hakka loomulikult selle pärast sõdima.*“

Siinkohal tuleb rõhutada, et ühel uuritud toimetustest ei olnud eraldi veebitoimetust ega seega valdavalt ka sellega seonduvaid igapäevaseid ülesandeid. Küll aga lisati veebiplatvormile paberlehte kirjutatud lood ja videolood, kui neid tehti.

Multimeedialugude, just videolugude tegemist märkisidki mõned uuritavad veel ühe lisandunud tööülesandena. Selle ülesande lisandumist lepingusse aga märkis vähe ajakirjanikke.

Peale tehnoloogiaga seonduvate uuenduste on ajakirjanike ülesandeid palju mõjutanud teiste ajakirjanike lahkumine – kas siis puhkusele, pensionile või koondamise tõttu. Üks ajakirjanik, kes lepingu ja ametinimetuse järgi peaks kirjutama lugusid pigem veebiplatvormile, jäi pärast teise ajakirjaniku töölt lahkumist hoopis põhirõhuga paberlehereporteriks.

Mõnele ajakirjanikule on töötajate vähenemise tõttu lisandunud valdkondi, mida kajastada või toimetada. Ühe ajakirjaniku sõnul aga ei tähenda uus valdkond, et ta teeks rohkem tööd, vaid ta tegeleb lisandunud valdkonna arvelt teise valdkonnaga vähem.

U4: „*Et nüüd see ei ole nagu nii, et ma teen ühte asja ja siis mulle pannakse midagi juurde, vaid ma teen ühte asja ja siis ka seda asja ja võib-olla muud asja siis vähem. /.../ Et need*

ülesanded on muutunud, ei saa öelda, et need on lisandunud, aga nad on nagu teisenenud või jah, muutunud.“

See võib viidata sellele, kuidas aja jooksul ajakirjanike kaetavad valdkonnad muutuvad, nagu ilmnes eelmisest peatükist.

4.2.1 Lisandunud ülesannete võrdlus vanuse ja staaži arvestuses

5-aastase ja lühema staažiga ning alla 30-aastaste ajakirjanike jutust jäi mulje, et nad on veebiplatvormitööd teinud kogu staaži vältel. Üks alla 30-aastane ja alla 5-aastase staažiga ajakirjanik märkis, et tegi veebi- ja multimeedialugusid kohe, kui toimetusse tööle asus, aga lepingusse lisati need ülesanded hiljem.

U6: „*Et ma täitsin neid juba niisama, aga lisati fotode tegemine, veebiuudiste tegemine ja videote tegemine lisati sinna juurde.*”

Üldiselt aga ei öelnud pea ükski uuritud noorimatest ja lühima staažiga ajakirjanikest intervjuudes, et veebiplatvormi lugude kirjutamine oleks neile lepinguga lisatud. Neist enamiku lepingut ei oldudki muudetud.

Valimis olnud ajakirjanike staaži kasvades märgiti veebiplatvormi täitmise ülesande lisandumist rohkem. Ülesannet märkisid endale lisandununa 6-aastase ja pikema staažiga, kõige enam 16-aastase ja pikema staažiga ajakirjanikud. 6-aastase ja pikema staažiga ajakirjanike tulemused kattusid 31-aastaste ja vanemate ajakirjanike tulemustega. Kui aga võrrelda kõige vanema vanuse kategooriat kõige pikema staaži kategooriaga, on näha, et neid, kes tunnetasid veebiplatvormitööd endale lisandununa, on pikima staažiga ajakirjanike seas rohkem kui vanimate ajakirjanike hulgas.

Valdavalt alla 5-aastase staažiga ajakirjanike jutust nähtus, et multimeedialugusid on tehtud ajakirjanikutöö algusest peale. Eriti väljendus see aga alla 30-aastaste ajakirjanike seas. Pikema kui 5-aastase staažiga ja üle 30-aastased ajakirjanikud ei märkinud nii tihti multimeedialugude tegemise lisandumist ülesandena ega multimeedialugude tegemist üldse. Üks reporter märkis, et nii-öelda multimeedia surve on tekkinud viimase pooleteise aastaga, mis kattub nendesamade tulemustega.

4.3 Töölepingus sõnastatud ülesanded

Selles peatükis annan ülevaate neist ülesannetest, mida tajuti toimetuselt oodatuna kas töölepingu alusel või muul moel, ja neist ülesannetest, mida peeti töölepingust väljapoole jäävateks.

4.3.1 Ülesanded toimetuses

Intervjuudes palusin ajakirjanikel nimetada töölepingus olevaid ülesanded, et mõista, millised ülesanded ja kui põhjalikult on lepingutes määratletud ning kas ja kuidas tajuvad ajakirjanikud sellest tulenevalt ootusi oma tööle.

Paljud uuritud ajakirjanikud aga ei osanud oma lepingus kirjas olevaid ülesandeid loetleda. Põhjuseid toodi erinevaid. Mõni ajakirjanik ei mäletatud oma lepingu sisu, mõni ei olnud sellele tähelepanu pööranud. Oli aga ka selliseid ajakirjanikke, kes ütlesid, et ei peagi lepingu täpset järgimist oluliseks, kuna tehakse seda, mida parasjagu peab tegema. Üks uuritav märkis näiteks:

U10: „/.../ kui meie toimetuse juht on saanud oma juhtidelt ülesande, et meie veeb peab värskendama iga aja jooksul, siis ma ei pane jalga nagu üle põlve ja ütlen, et mina seda ei tee, et minul seda lepingus kirjas ei ole.“

Paljud ajakirjanikud tõid välja, et nende tööleping on väga laiapiiriline. Näiteks polnud kirjas, mis mahus, valdkonnast või meediumit kasutades peab lugusid tegema – töölepingus seisis, et peab tegema uudiseid. Mitu ajakirjanikku lisas, lepingus on punkt, mille kohaselt peab täitma ülesandeid vastavalt vajadusele ja tõdes, et leping on koostatud nii, et sinna võib vastavalt tõlgendusele mahutada palju erinevaid ülesandeid.

U2: „Aga ma arvan, et meil ei ole nii väga konkreetseid lepingud, noh, ütleme, kus oleks nii punktuaalselt, noh, neid pandud. Et võib-olla see on ka viga, et peaks olema täpsemalt pandud, et siis ei saaks asja eest, teist taga tekkida vahel mõni ülesanne juurde lihtsalt sellepärast, et see läheb tööaja sisse.“

Samas oli ajakirjanikke, kes oskasid lepingust tulenevaid tööülesandeid täpselt loetleda. Mõnel olid kirjas ühikud näiteks selle kohta, mitu veebiuudist nad peavad nädalas tegema. Sealtni aga ilmnes, et enamasti polnud määratletud valdkonda või meediumi, välja arvatud toimetajatel, kes teadsid peale selle, mitu lehekülge nad nädalas peavad lugudega katma, ka oma kaetavat valdkonda.

Sealhulgas ilmnes intervjuudest, et paljudel juhtudel ei oldudki lepingut muudetud ja kui oli, olid lepingu muutused formaalsed ega puudutanud tihti ajakirjanike ülesandeid.

Mõnel juhul määrati ajakirjanikele konkreetne tööülesanne jooksvalt – näiteks mingite kajastamist nõudvate teemade puhul. Kui keegi tahtis ise ülesannet täita, oli tal võimalus, kui

aga vabatahtlikke polnud, määrati see mõne ajakirjaniku ülesandeks. Üks ajakirjanik tõi näite, et mõnikord ühildatakse kellegi tööajaväline tegevus tööga, kui samalt ürituselt, kuhu keegi plaanib minna, on vaja ka lugu kirjutada.

Tuli välja, et mõni ajakirjanik täitis mõnda ülesannet seetõttu, et piir vabatahtlikkuse ja kohuslikkuse vahel jäi õhukeseks. Näiteks märkis üks noor ajakirjanik, et nädalavahetusel veebivalves olemine oli tema arvates „vabatahtlik-sunniviisiline“, kuna talle jäi mulje, et seda ülesannet suunati täitma toimetuse nooremad ajakirjanikud, keda motiveeriti lisatasu või töötelefoniga. Teine noor ajakirjanik rääkis, et täitis mõnda ülesannet osaliselt seetõttu, et nendest keeldumine oleks rikkunud suhteid ülemustega.

4.3.2 „Lisaülesanded“

Ajakirjanikud mainisid, milliseid ülesandeid tajuvad sellistena, mis ei ole neile lepinguga ette nähtud – nii-öelda lisaülesannetena. Oli paar ajakirjanikku, kes ei tundnudki, et täidavad lisaülesandeid. Mõni reporter leidis, et ajakirjanikule ei antagi ülesandeid, mis pole tema tööga seotud.

U10: *”No ma ei tea, no, aga ajakirjanikutöö on ju nii lai töö, et kõike annab sinna lepingu alla nagu sättida, et loomulikult ei kästa mul, ei kästa mul minna maja eest lund koristama. /.../ Ma ei tea, no mulle ei anta ju selliseid ülesandeid, meil ei tööta siin ju rumalad inimesed, kes annaksid midagi sellist, mis ei ole ajakirjaniku ülesanne.”*

Sealjuures pakkusid mõned ajakirjanikud, kaasaarvatud need, kes olid veendunud, et ajakirjanikud täidavadki vaid endale ette nähtud tööülesandeid, lisaülesannetena välja selliseid ülesandeid, mis pole otseselt ajakirjanike tööülesannetega seotud – näiteks arhiivi korrastamine või kaastöötajate juhendamine.

Mitu ajakirjanikku määratles lisana veebiplatvormiga seonduvaid ülesandeid, enim toodi välja nädalavahetusel veebivalves olemist. Seevastu tunnetas veebireporter lisaülesandena just paberlehte kirjutamist. Samuti tegi seda reporter, kelle leping oli üles ehitatud just veebiplatvormile. Paljude reporterite intervjuudest tuli välja, et nad tunnetasid lepinguvälise ülesandena fotode tegemist. Mõni toimetaja märkis, et peab lisaülesandeks uudistetoimetusele uudiste kirjutamist või eri külgede toimetamist.

Paar ajakirjanikku tõi lepinguvälise ülesandena välja artiklite sarja kirjutamise. Mõne ajakirjaniku intervjuust ilmnes, et nad on täitnud lisaülesandeid väljaspool toimetust, mõnele teisele väljaandele või teise meediumisse.

Mõni väiksema tiraažiga lehe ajakirjanik mainis, et maakonnalehes ei saagi muudmoodi, kui peab mõnikord lisaülesandeid täitma, sest kollektiiv on väike. Selleks, et toimetus töötaks ja leht ilmuks, peavad kõik võtma vahepeal lisaülesandeid, mis pole otseselt nende ülesannetega seotud.

4.3.3 „Lisaülesannete“ võrdlus vanuse ja staaži arvestuses

Kõige vanemad, veel enam aga kõige pikema staažiga ajakirjanikud eristusid teistest selles osas, et ei leidnud valdavalt, et täidavad toimetuses selliseid ajakirjanikutööga seotud ülesandeid, mis pole neile lepinguga ette nähtud. Lisaülesannetena – nendena, mis pole lepingus kirjas – märkisid nad midagi ajakirjanikutööst täiesti erinevat, näiteks lillede kastmist. Jäi mulje, et need ajakirjanikud pidasid enamasti sünonüümseteks oma lepingus määratletud ülesandeid ja selles toimetuses tööalaselt täidetavaid ülesandeid.

Seda illustreerib asjaolu, et sõnaga „lisa-“ viitas paar kõrgeima vanuse- ja pikima staažikategooria ajakirjanikku näiteks väljaspool selle lehe toimetust tehtavatele ülesannetele: kui tehakse lugusid mõnesse muusse väljaandesse või meediumisse. Need ülesanded ei ole tööandja poolt ette määratud.

Mitu nii alla 30-aastast kui ka kuni 5-aastase tööstaažiga ajakirjanikku tõi „lisaülesandena“ välja just nädalavahetusel veebiplatvormi täitmise.

Suurem osa noorimatest ja lühima staažiga ajakirjanikest märkiski lepinguväliste ülesannetena just ajakirjanikutööga seotud ülesandeid, nagu näiteks seesama veebivalve. Selles osas kattusid tulemused kõigil kuni 50-aastastel ja kuni 15-aastase tööstaažiga ajakirjanikel.

4.3.4 Tööaeg

Ajakirjanike intervjuudest nähtus, et tööaeg on lepingus erinevalt määratletud. Mõni ajakirjanik rääkis konkreetset määratletud tööajast – argipäevadel üheksast viie või poole kuueni, mida võib pidada nii-öelda klassikaliseks tööajaks. Teised ajakirjanikud märkisid, et on tundidega kindlaks seatud, kui palju peab nädalas tööd tegema. Kolmandad mainisid, et tööaeg on lepingus piiritlemata ja ajakirjanik peab olema valmis iga kell tööd tegema minema. Küll aga kinnitasid pea kõik uuritavad, et peale klassikalise tööaja täidetakse ülesandeid ka muul ajal: õhtuti ja nädalavahetusel.

Ajakirjanike endi tööajamääratlus oli mõneti vastuoluline. Kuigi väga palju öeldi, et ajakirjanikul pole töövälisest aega, määratleti mõnel juhul siiski intervjuu käigus töövälisest aeg ja toodi sellel ajal töötamise kohta näiteid nädalavahetustel või õhtuti töötamisest. Seega tunnetasid ajakirjanikud justkui ikkagi töövälisest aega, ent tööga seondult seda ei tunnistanud.

Sealjuures jäi mulje, et just kuni viieaastase staažiga ajakirjanikud ei märkinud, et ajakirjaniku tööaeg on piiritu. Nemad määratlesid õhtud ja nädalavahetused kindlalt töövälisest ajana. Rohkem kui 16-aastase staažiga ajakirjanikud aga kirjeldasid enim, et määratlemata tööaeg on üks ajakirjanikutöö omadus.

U14: „Aga töövälisest aega mul ei ole, mul on kogu aeg tööaeg. Ajakirjanik peabki olema, ajakirjanik ei saa olla mingi seitse tundi või viis päeva nädalas, ajakirjanik ongi elustiil. See ei ole mingisugune tundide värk.“

Valvereportierid pidid oma valveajal olema kogu aeg valmis uudist kajastama minema. Üks uuritav sõnas, et valveajal töötamine tähendab, et tööd ei tehta ainult magamise ajal.

Suur osa ajakirjanikest põhjendas töövälisel ajal töötamist sellega, et uudis on lihtsalt vaja ära teha ja kui midagi juhtub, siis ei saa ju seda maha magada – mõni uudis on ajakriitiline ning vajab kiiret kajastust. Mitu ajakirjanikku märkis ka lihtsalt, et ajakirjanikuna on ind uudiseid kajastada.

U15: „Ja ma olen maniakk, tõesti, et kui ma näen midagi, siis ma tean, et vau, seda võib online’i kasutada ja. Ja ma võin vabalt põrandalapi käest visata ja minna tulekahjule, mis lähedal põleb, et jah.“

Peale selle aga toodi välja, et töövälisel ajal otsitakse teemasid või lugude materjali. Mõni uuritav märkis, et kirjutab nädalavahetusel või õhtuti lugusid. Seda erinevatel põhjustel – oli hea, kui lugu oli värskelt mees, nädalavahetusel polnud kedagi toimetuses segamas või lihtsalt ei jõua muidu teisi asju valmis.

4.4. Eri tööülesannete mõju

Siin peatükis kirjeldan, millised ülesanded ja kuidas ajakirjanikke mõjutasid. Peale selle käsitlen seda, kuidas töötajaid motiveeriti ja nende tööd kompenseeriti.

Ajakirjanikke mõjutasid nii töövälisel ajal töötamine, eri platvormide vahel „ümberlülitumine“ kui ka lehetoimetuse töötempo üldiselt.

Paar ajakirjanikku tõi välja, et töö mõjutab nende isiklikku elu. Üks märkis, et lähedased on vihjanud, et ta teeb liiga palju tööd. Teine ajakirjanik kirjeldas, et ajakirjanikutöö võib tähendada sedagi, et pereelu arvelt peab tööd tegema:

U16: „Loomulikult sa ju mõtled ka sel hetkel, kui sa ei ole konkreetset töölaua taga ju sellele, kuidas sa kellegagi kokku lepid, kuidas oma logistikat, kuhu sa samaks ajaks oma lapsed organiseerid, kui sa pead /.../ olema mingil mitte sellisel tööajalisel kellaajal kättesaadav kuskil.“

Paar ajakirjanikku ütles, et nädalavahetusesti töötamine väsitab. Sellega seoses märkis üks uuritav, et nende toimetuse ajakirjanikud nõudsid just seetõttu ülemustelt nädalavahetusel töötamise eest vaba päeva.

Kaks ajakirjanikku, kes said iga kirjutatud loo eest honorari, märkisid, et tavaülesannete kõrvale lisaülesannete – ühel juhul lisarubriigi toimetamise ja teisel juhul videolugude monteerimise – võtmine on mõjunud nende palgale. Nende kõrvalt jõuavad nad vähem lugusid kirjutada ja saavad seega küll põhipalka nagu muidu, aga see-eest väiksemat tulemuspalka. Üks neist ütles, et varem, kui ta jõudis toimetamise kõrvalt ka lugusid teha, oli tema palk suurem.

Mõni ajakirjanik sõnas, et olukord, kus on vaja kirjutada lugusid nii paberlehte kui ka veebiplatvormile, ajab nende rütmi segamini ja häirib keskendumist. Üks toimetaja märkis, et kui ta pidi samaaegselt toimetama ja uudiseid kirjutama, langes mõlema töö kvaliteet.

Mitu ajakirjanikku rääkisid aja mõjust oma tööle. Tuli välja, et nende tööd mõjutas, kui varem kokku lepitud teemade asemel tuli päeva jooksul mõni ootamatu, mis oli vaja kiiresti looks vormistada. Ülesande lisandumise ja kiire tempo tõttu jõudsid nad vähem teha oma „põhiasju“, nagu mõni neist varem plaanitud lugusid nimetas, ja neid lugusid, mida tahaksid teha. Üks ajakirjanik kirjeldas valvereporteritöö mõju endale ja lugude kirjutamisele:

U14: “Hommikul jaotatakse teemad või leheküljed, kõik saavad teada, mis nad peavad kirjutama ja siis järsku juhtub midagi, mingi avarii võib tulla või mingi põleng, suur tulekahju. Valvereporter peab siis kähku minema ja tegema, et see teeb närviliseks, sihukene valmisolek teeb mind närviliseks“

Sellega seoses mainis üks vanem ajakirjanik, kelle üldine tööstaaž oli pikk, aga ajakirjanikutöö staaž võrdlemisi lühike, et ajakirjanikuamet on kõige stressirohkem amet, mida ta teab – toimetusetöö kiirus ja aja surve on suur.

4.4 Motivatsioon

Mõne ülesande täitmist soodustati toimetuses motivaatoriga, mis võis olla nii materiaalne kui mittemateriaalne.

4.4.1 Palk

Valdav enamus uuritavatest sõnas, et saavad brutopalka, mis jääb vahemikku 500–1000 eurot, vaid mõne palk jäi sellest kõrgemale. Ühe uuritava töötasu oli tema sõnul kuni 500 eurot, ent tuleb märkida, et tema töökoormus oli teistest poole väiksem.

Soolises arvestuses said rohkem palka mehed, keda oli valimis küll naistest vähem, aga siiski igas vanusegrupis. Meeste ja naiste ülesanded olid sealjuures valdavalt samasugused. Teistsugune oli vaid see, et mehed täitsid multimeedialugude juures mõnikord ka filmija ja monteerija rolli, ent naistest tegi seda vaid üks.

Suurem osa uuritutest ei arvanud, et palk on piisav. Kõige rohkem põhjendati seda asjaoluga, et töökoormus on suur ja vääriks kõrgemat palka. Näiteks mainiti põhjendusena tööd mitmel platvormil ja erinevaid tööülesandeid.

U12: „/.../ kui varem oli siis ainult paberlehte vaja, siis järgmise päeva lehte lugu kirjutada, siis nüüd on need on ülesanded juurde tulnud. Ja /.../ ajakirjanikutöö ise on ka oluliselt nagu laiemaks läinud, et noh, nüüd on kõik see videopool juurde tulnud on ju, et sa pead seda tegema, ka online'i videolugusid on ju. Ja, ja paljud ajakirjanikud teevad ise ka pilte näiteks on ju, mõnikord, kui ei ole võimalik, et fotograaf tuleb kaasa, siis sa teed oma telefoniga pildi ära. /.../ Et koormus on tegelikult suur, noh, eks see sõltub ka päevast /.../. Ja sõltub ka järgmise päeva nii-öelda lehemahust. /.../ seda juhtub ka, et mõnikord on sul ikkagi lehes isegi lausa kolm lugu.“

Need, kes palgaga rahul ei olnud, jagunesid kahte leeri. Oli mõni selline ajakirjanik, kes põhjendas isiklike põhjustega, miks palk piisav ei ole – inimesena jääb palgast puudu, et midagi teha või et palk peaks olema suurem, kuigi praegusega tullakse toime.

Teise leeri liikmed, keda oli kõige enam, rääkisid ajakirjanikutöö suurest koormusest ja palga ebaproportsionaalsusest võrreldes ülesannetega. Paaril juhul võrreldi palgataset kellegi teise

omaga: näiteks PR-töötajatega, kellel on ajakirjanikega sarnane haridus ja kes saavad kõrgemat palka, teiste ajakirjanikega või Eesti keskmise palgatasemega.

Oli ka selliseid vastajaid, kes jäid neutraalseks. Palga piisavuse küsimusele ei vastatud sel juhul kohe eitavalt ega jaatavalt, vaid palka võrreldi üldise palgatasemega ja leiti, et seda arvestades ei ole nende palk liiga väike või suuremat ei saagi tahta. Üks ajakirjanik ütles, et palga suurus määratakse tema arvates nagunii vastavalt võimalustele. Üks lühikese ajakirjaniku-, aga pika üldise staažiga toimetaja aga leidis, et tal peaks toimetuses olema „teistsuguse vastutusega“ ametikoht, et kõrgemat palka saada.

Paari ajakirjaniku jutust väljendus, et majanduskriisi ajal palgad vähenesid. Mitu ajakirjanikku märkis aga, et viimastel aastatel toimunud lepingu uuendustega on veidi palka lisatud.

Üldiselt aga jäi ajakirjanike jutust mulje, et seda tööd ei tehtagi palga suuruse tõttu.

U16: „Noh, ütleme, ega ajakirjanduses, kui sa nende tundide arvu kokku lööd, noh, loomulikult tunnitasu ei tule suurem kui McDonald'is töötades. /.../ töörõõm on nagu, jah suurem kui võib-olla see palgarõõm selle juures. Aga mingi, mingi ajani inimene on nõus seda ilmselt tegema.“

Seega tehakse ajakirjanikutööd selle ajakirjaniku meelest pigem lihtsalt töö enda pärast.

4.4.2 Palga eripärad vanuse ja staaži arvestuses

1000–1500 euro suurust brutopalka sai kokku neli ajakirjanikku. Neist kolm olid 11-aastase ja pikema staažiga ning vanemad kui 41-aastased. Ainus kuni viieaastase staažiga alla 30-aastane ajakirjanik, kes sai nii kõrget palka, ütles, et palk tõsteti nii kõrgele äsja ja selle muutusega lisandus lepingusse tööülesandeid. Üks samade näitajatega ajakirjanik märkis veel, et saab nii kõrget palka, aga seda koos nii-öelda lisaülesannete, näiteks multimeedialugude eest saadava honorariga.

Seejuures tundus, et 1000–1500-eurost palka saavate ajakirjanike ülesanded on üsna sarnased. Neid ühendas paberlehe kõrval üsna tihe *online*-väljaande uudiste tegemine. 11-aastase ja pikema staažiga ning 41-aastased ja vanemad ajakirjanikud olid paljude *online*-uudiste tegemise tõttu oma staaži- ja vanusekategoriates küllaltki erandlikud, samas aga oli neis kategoriates mõni selline ajakirjanik veel, kes aga sai väiksemat palka. Kõik 1000–1500 euro suurust palka saavad ajakirjanikud olid teinud ka multimeedialugusid, sealjuures aga ei olnud

neist kõige vanemad ja pikima staažiga ajakirjanikud videolugu monteerinud, nagu kaks nooremat.

Ülesannete osas kattusid selle põhjal 1000–1500-eurost brutopalka saavate uuritute ülesanded suuresti teiste, eriti aga noorimate ja lühima staažiga ajakirjanikega, kes täidavad valdavalt veebiplatvormi iga päev ja teevad samuti multimeedialugusid, olles aga seal mõnikord aga ka monteerijad.

Alates 11-aastase staažiga ajakirjanikest oli võrreldes lühema staažiga ajakirjanikega üha vähem neid, kes olid palgaga rahul. Sarnased tulemused ilmnesisid vanusekategoriates, seal oldi palgaga vähem rahul alates 41. eluaastast. Üks alla 30-aastane ja kuni 5-aastase staažiga ajakirjanik aga tõi rahuolu põhjuseks just enda madala staaži, mistõttu ei olegi mõistlik suuremat palka küsida.

4.4.3 Teised materiaalsed motivaatorid

Mõningal juhul kompenseeriti ajakirjanike töö lisatasude või preemiatega. Mõni ajakirjanik märkis, et saab lisatasu iga korra eest, kui on tööl väljaspool nii-öelda klassikalist tööaega (argipäevadel ligikaudu üheksast viieni). Sealhulgas said ajakirjanikud lisaraha nädalavahetuse veebivalve ja multimeedialugude eest. Paar ajakirjanikku kirjeldasid toimetuse igakuist preemiasüsteemi. Rahapreemiat sai nende sõnul kõige loetumate lugude eest veebis, sealhulgas ka selle eest, millisel lool olid lugejad kõige kauem püsinud. Tõenäoliselt võeti arvesse ka paberlehe lugusid, kuna veebis ilmuvad peale veebilugude ka paberlehelood.

Sealjuures tundus, et ajakirjanikele ei olnud läbipaistev, mille alusel jagati üks osa preemiast: tasu silmapaistva töö eest. Üks ajakirjanik märkis, et ei olnud seda enda jaoks lahti mõtestanud, teine lisas, et seda preemiat võib pälvida erinevalt. Näiteks võis selle saada hea sisuga lood teinud ajakirjanik, ent ka see ajakirjanik, kelle lood ei pruukinud olla nii-öelda esikaanelood, aga kes oli eelmisel kuul palju ülesandeid täitnud.

U12: „*Et kui tõesti nagu see töötaja sellel kuul tõesti, tal on olnud väga palju tööd, ta on väga palju teinud /.../, võib-olla need kõik ei ole olnud sellised säravad esikaanelood, aga ta on tõesti, näha on, et ta on kõvasti pidanud tööd tegema ja siis selle eest ta saab ka preemia.*“

Ühe toimetuse liikmed said põhipalga kõrval lugude kirjutamise eest honorari. Üks selle toimetuse toimetaja tõi sellega seoses välja konflikti, mida mainisin ka eri tööülesannete mõju osa all. Lugude tegemine on vaid üks toimetajatöö osa, reporteritel aga põhiline tööülesanne.

Seega ei ole sellel toimetajal võimalik saada nii kõrget honorari kui saavad reporterid, kuna tema jõuab muude ülesannete kõrval reporterist vähem lugusid kirjutada.

Toimetajad ei toonudki välja, et saavad preemiat muu kui vaid nädalavahetusel töötamise eest. Seega tundub, et toimetuse põhiootused olid seotud lugude kirjutamisega. Ilmselt on oluline tegur ka toimetajate töö iseloom, kuna see on mõneti „nähtamatu“ – toimetajate ülesanne on teha tööd ka teiste ajakirjanike lugudega.

Üks noor reporter märkis, et tööle asudes motiveeriti teda veebivalvesse asumise väitega, et siis saab oma töötelefoni. Sealt kerkis aga esile vastuolu, sest tema sõnul oli mõnel teisel ajakirjanikul töötelefon ilma selleta, et ta veebivalves oleks.

4.4.4 Mittemateriaalsed motivaatorid

Ajakirjanike intervjuudest kerkis esile hulk mittemateriaalseid motivaatoreid. Näiteks kirjeldas üks reporter, et teda motiveerib rohkem veebilugusid kirjutama olukord, kui saab teada, et teised ajakirjanikud kirjutavad neid temast enam. Oluline on siinkohal asjaolu, et veebilugude tegemine ei olnud tegelikult sellele ajakirjanikule lepinguga määratud ülesanne. Siit nähtub, et tekkinud võistlusmoment pani ajakirjaniku soovima teistest parem või nendega vähemalt samal tasemel olema. Seega tekkis motivatsioon tähelepanu- ja tunnustusvajadusest: positiivse tähelepanu osaliseks saavad ju need, kes on teinud palju lugusid.

U9: „/.../ nii palju kui mina tean, ei ole meil veebi veel ette kirjutatud seda normi. Aga meid teavitatakse sellest, palju keegi teinud on. Eks me siis vaata, kui ikka mu kolleegid on teinud tunduvalt rohkem, eks ma siis püüan pingutada, et veidigi järele jõuda. Muidu on ju piinlik.“

Seejuures aga ei toonud ükski ajakirjanik välja, et neid oleks ülemuste positiivse tagasisidega tunnustatud. Üks ajakirjanik mainis vaid kolleegide „säravaid silmi“ ja tunnustust ülesannete täitmise tasuna.

Mõnel juhul premeeriti ajakirjanikke vaba ajaga. Mitu ajakirjanikku tõi välja, et nädalavahetusel töötamise eest ei saanud kompensatsioonina mitte lisaraha, vaid vaba päeva. Mõnel juhul andis nädalavahetusel töötamine võimaluse mõni päev hiljem tööle tulla või varem ära minna.

Suuresti tundus, et ajakompensatsiooni saamine käis suulise kokkuleppe alusel. Üks ajakirjanik näiteks kirjeldas, et toimetuse liikmed hakkasid nädalavahetusel töötamise eest kompensatsioonina vaba päeva saama alles siis, kui võtsid ise sel teemal sõna.

Eelkõige pikema staažiga ajakirjanike intervjuudest nähtus, et nad on staaži jooksul katnud erinevaid valdkondi ja mõnel juhul olnud eri ametikohtadelgi. Paari ajakirjaniku jutust tuli välja, et see on pakkunud vaheldust. Veebireporter (U16) põhjendas lepinguväliste ja klassikalisest tööajast väljapoole jäävate ülesannete täitmist sellega, et see on märk toimetuse usaldusest ja ütles, et „tõsised ajakirjanikud võtavad selle variandi ka ikkagi vastu ja pigem rõõmuga vastu“.

Paar ajakirjanikku tõid välja ka veidi teistsugused motivaatorid. Kaks kirjeldas, kuidas vastutusrikaste teemade saamine oli mõjunud tunnustusena. Üks noor ajakirjanik märkis multimeedialugude kohta, et nende tegemise ja monteerimise oskuste omandamine on enesearendamine.

4.4.5 Vastutustunne toimetuse ees

Mitmest intervjuust tuli välja, et ajakirjanikud täidavad tööülesandeid vastutusest toimetuse ja kolleegide ees. Ajakirjanikud tajusid sealjuures, et nende panusel on lehe valmimisel oluline osa.

Järgmise päeva ajalehe materjali õigeks kellaajaks kokku saamine oli põhjus, mille nimel oldi valmis pingutama. Vajadusel võisid ajakirjanikud oma seni käsil olnud lood kõrvale jätta, et kajastada mingit päevakajalisemat sündmust nii, et see jõuaks järgmise päeva lehte.

Ajakirjanikud olid lehe valmimise nimel valmis täitma ka selliseid ülesandeid, mis erinesid nende tavapärastest ülesannetest või jäid väljapoole toimetuse tööaega. Paljud ajakirjanikud tunnetasid ülesandena näiteks pildistamist, kui fotograaf on hõivatud. Seejuures ei olnud tegu ajakirjanikele lepingus ette nähtud tööülesandega. Samuti märgiti, et ollakse valmis minema näiteks õhtul mõnele üritusele, mida oli vaja kajastada. Just sõnaga „vaja“ viitasidki ajakirjanikud tihti ülesandele, mille kajastamist tunnetasid toimetuses vajalikuna.

Kolleegide väiksema töökoorma nimel jaotasid ajakirjanikud omavahel ülesandeid. Mitmest intervjuust ilmnas, et ajakirjanik täidab mõnda ülesannet seetõttu, et kolleegid saaksid puhata. Üks reporter ütles näiteks, et on kolleegide nimel nädalavahetuse viibivalves, kuigi see ülesanne talle tegelikult ei meeldi.

U6: „/.../ kuna see valve väga ei meeldi mulle tegelikult, aga kuna teised peavad ka seda tegema, siis et nende koormust nagu väiksemana hoida, on ka mõttekam mul nagu teiste nimel kasvõi käia, nädalavahetusel enda peale võtta üks valve, umbes iga kuue nädala jooksul.“

Samuti ilmnis intervjuudest, et ühiselt mõeldakse lugude ideid ja käsil olevad lood jagatakse ajakirjanike vahel tihti ümber, kui mõnel ajakirjanikul on liiga palju ülesandeid ja ta jääb ajaliselt hätta.

Mõni väiksema toimetuse ajakirjanik sõnas, et maakonnalehe väikses kollektiivis tulebki täita ka nende töötajate ülesanded, kelle ametikoht on küll olemas mõnes suures lehes, ent puudub väikses väljaandes.

Vastutusele toimetuse ees võib viidata ka see, et paljud ajakirjanikud, kes palgaga rahul ei olnud, ei võtnud siiski hoiakut tööandjate vastu. Mõni neist märkis hoopis, et usub, et palga maksmine käibki vastavalt tööandja võimalustele.

Paar ajakirjanikku märkis, et töö eest raha saamine ei olegi kõige olulisem ja tööd tehakse vastutusest kolleegide ees, paari ajakirjaniku sõnul ka vastutusest inimeste ees. Üks ajakirjanik tõi välja, et madala palgataseme kompenseerib toimetuse mõnus seltskond. Seega tundus, et meeskonnavaim mängib maakonnalehe ajakirjanike seas rahast olulisemat osa.

5. JÄRELDUSED

Selles peatükis annan intervjuude tulemuste põhjal vastused töös esitatud uurimisküsimustele.

Bakalaureusetöö põhiline uurimisküsimus oli:

- Milliseid ülesandeid maakonnalehtede ajakirjanikud tööalaselt tunnetavad?

Selle mõtestamiseks otsisin vastuseid ka küsimustele:

- Miks ülesandeid täidetakse?
- Kuidas ajakirjanikud tunnevad, et eri ülesannete täitmine neid mõjutab?
- Millised on tunnetatavate ülesannete eripärad vanuse ja staaži arvestuses?

5.1 Milliseid ülesandeid maakonnalehtede ajakirjanikud tööalaselt tunnetavad?

Intervjuudest nähtus, et ajakirjanikud täidavad valdavalt sedasama ülesannet, mida märkis Uus (1998: 19): „uudiste hankimine ja lehtetoomine“. Sealjuures olid vähesed ajakirjanikud osakondades ja valdavalt täitsid nii reporterid kui ka toimetajad Harro (1998: 26) kirjeldatud väikese maakonnalehe ajakirjanike ülesandeid: mõni reporter vastutas teatud teemade eest, toimetajad aga teatud lehekülgede eest. Mõnel juhul täitsid reporterid ka toimetaja ülesandeid. Toimetajad aga kirjutasid lugusid ka mujale kui enda leheküljele. Seega olid reporterite ja toimetajate ülesanded mingil määral üksteise omadega segunenud ja ajakirjanikud täitsid kohati kahte rolli korraga. Samas aga jäi mulje, et oma ülesandeid eristati teise rolliga seonduvatest. Seega tunnetasid ajakirjanikud, et täidavad neid ülesandeid lihtsalt enda omadele lisaks.

Osa reporteritest olid üldajakirjanikud. Seda esiteks selles mõistes, nagu on Eesti ajakirjanike kohta täheldanud Harro-Loit ja Lauk (2016: 1): nad ei tegelenud vaid ühe valdkonna teemadega. Nii mõnelgi juhul ei räägitud üldse kaetavatest valdkondadest, mõnel juhul mainiti mitut valdkonda.

Seejuures tundus, et kindla valdkonna või valdkondade katmine tunnetusliku ülesandena on seotud staaži pikkusega, sest valdkondade katmisest rääkisid peamiselt 6-aastase ja pikema staažiga ajakirjanikud. On võimalik, et vaid 6-aastase ja pikema staažiga ajakirjanikel on teada kindel valdkond, mida kajastama peab, ligemale 5 aastat tagasi on toimetused aga võtnud suuna reporterite vähema spetsialiseerituse poole ega märgi neile valdkondi. Samas võib kaetav valdkond olla tingitud ka lihtsalt aja jooksul kujunenud eelistusest.

Teiseks olid ajakirjanikud aga üldajakirjanikud ka Finbergi (2014) mõistes, sest tegid lugusid mitmele platvormile ja mitmes meediumis. Ajakirjanikud mainisid, et on kirjutanud lugusid nii paber- kui veebiplatvormile, pildistanud ja kokku puutunud multimeedialugudega. Nad pidid täitma selliseid ülesandeid, mis oleksid loomult fotograafi, videotoimetaja või monteerija omad. Selline ülesannete segunemine aga on tänapäeva konvergeerunud toimetustele omane (Deuze, 2004: 140).

Ajakirjanikud rääkisid ka neist ülesannetest, mida tunnetasid lisandunutena. Mainiti just veebiplatvormitööd, vahel ka multimeedialugusid. Seejuures märgiti veebiplatvormitööd lisandunud ülesandena isegi siis, kui see lepingusse lisatud ei olnud. Tulemused viitasid sellele, et veebiplatvormitöö hakkas ajakirjanikele lisanduma tasapisi 10-16 aastat tagasi, ent muutus eriti oluliseks ligemale 5 aasta tagasi: kuni 5-aastase staažiga ajakirjanikud olid seda ülesannet kogu staaži jooksul täitnud, pikema staaži puhul märgiti ülesannet lisandununa.

Multimeedialoodki on tõenäoliselt ajakirjanike ülesanneteks saanud ligi 5 aastat tagasi, sest just alla 5-aastase staažiga ajakirjanike jutust nähtus, et multimeedialugusid on tehtud ajakirjanikutöö algusest peale. Võib arvata, et peamiselt tulid need ülesanded juurde just alla 30-aastastele ehk noortele ajakirjanikele, kes märkisid eriti tihti ülesannet omale lisandununa, samas kui vanemad seda nii tihti ei teinud. Seega võib järeldada, et veebiülesannete tegemine lisandus kõigile toimetuse ajakirjanikele, aga multimeedialood just noorematele. Samuti võib öelda, et multimeedialugude tegemine on toimetustes värskem nähtus kui veebilugude tegemine.

Ajakirjanike intervjuudest tuli üleüldiselt välja seik, mille järgi olid lepingumuutusena ajakirjanikele viimaste aastate jooksul tööülesanded lisandunud, aga keegi ei märkinud, et neid oleks vähenenud. Seejuures tuli palgalisa nende endi sõnul juurde vähe, mis on vastuoluline olukord, arvestades, et ajakirjanikud ise ei pidanud oma palku piisavaks.

On raske hinnata, kui suurel määral täitsid ajakirjanikud lepingus olevaid ülesandeid, kuna lepingutes olevad ülesanded olid üldjuhul piiritletud laialt või ajakirjanikud ei teadnud oma lepingut. Erinevus tajus kerkis hästi esile paari ajakirjaniku puhul, kes teadsid, et nende leping on ehitatud üles peamiselt veebiplatvormi lugude tegemise peale, aga nad täidavad lugudega ka paberväljaannet. Üldiselt erinesid tajutavad „lisaülesanded“ tajutavatest lepinguga määratud ülesannetest selles osas, et enamasti määrati lepinguvälisteks ülesanneteks need, mida täideti harvemini kui iga päev. Sealjuures arvasid mõned ajakirjanikud, et lepingus on kõik nende tööülesanded kirjas. Tegu oli valdavalt selliste ajakirjanikega, kes ei teinud

enamasti näiteks multimeedialugusid ega olnud veebivalves – seega ei täitnud neid ülesandeid, mida teised ajakirjanikud täitsid pisut harvem kui iga päev.

Ajakirjanikud töötasid ka väljaspool klassikalist üheksast poole kuueni kestvat tööaega. Küll aga ei osanud ajakirjanikud tööaega, nagu lepinguga ette määratud ülesandeidki, tihti määratleda. Mõnel juhul jäi mulje, et tegelikult olid nad endi jaoks tavapärase tööaja määratlenud, aga leidsid, et ajakirjanikuameti loomuses on töötada ka väljaspool sedasama määratletud tööaega.

5.2 Miks ülesandeid täidetakse?

Ajakirjanike jutust selgus, et nende lepingud on väga laiapiirilised ja seetõttu jääb ilmselt neile endilegi ebaselgeks, millised on just nende ülesanded. Kui lepingus on ülesandena kirjas vaid lugude tegemine, siis võib see tähendada nii paber- kui veebiplatvormilugu ja ükskõik millist meediumit. Samuti ütles nii mõnigi ajakirjanik, et ei mäleta, mis ülesanded tema lepingus kirjas on. Mõlemal juhul võib tööandja anda ajakirjanikele ükskõik mis hetkel ülesande ja ajakirjanik peab sellega ilmselt nõustuma, kuna ei tea, kust läheb piir tema ja kellegi teise ülesande vahel.

Ülesannete lisandumist või muutumist põhjendati sageli töötajate lahkumisega. Seda toetab intervjuudest välja tulnud seik, mille järgi olid lepingumuutusena ajakirjanikele viimaste aastate jooksul tööülesanded lisandunud, aga keegi ei märkinud, et neid oleks vähenenud, mis võib viidata just lahkunud töötajate ülesannete lisandumisele lepingusse.

Paljudest intervjuudest nähtus, et töölepingut muudeti harva või olid muutused vaid formaalsed ega puudutanud ülesannete kirjeldust. Nii leidis aset isegi juhus, mil ajakirjaniku töölepingus oli põhirõhk hoopis teisel ülesandel kui see, mida toimetuse tal tegelikult täita käsib – näiteks oli üks intervjuueeritav lepingu järgi peamiselt veebiülesandeid täitev reporter, ometi tegi ta lugusid hoopis paberlehte.

Väikese toimetuse puhul aga toodi erinevate ülesannete täitmise põhjusena välja väikese maakonnalehe eripära, mille puhul peabki mõnikord täitma tavapärastele ülesannetele lisaks mõnda muud, kuna inimesi napib. Seal on inimesi vähem, aga lehe väljaandmise protsess ja sellega kaasnevad ülesanded siiski samad kui suurtes lehtedes.

Nähtus, et ajakirjanikud tunnetasid vastutust toimetuse ees ning suurt osa ülesannetest täideti just seetõttu. Toimetust võeti kui meeskonda, mis töötab lehe õigeaegse valmimise ja toimetusetöö üldse toimimise nimel. Just ühine eesmärk ja vastutus toimetuse ees pani sageli

ajakirjanikke täitma ülesandeid ka siis, kui neid tajuti tööajavälistena või kui need ei olnud osa nende igapäevasest toimetusetööst.

Ühe põhjusena, miks tööülesandeid täideti, ilmnas vastustest, et sageli pidasid ajakirjanikud iseenesestmõistetavaks, et täidavad lisaülesandeid, töötavad töövälisel ajal või et neil polegi töövälisest aega.

Mõnikord aga märkisid ajakirjanikud, et lisaülesanded ja tööväliline aeg on ajakirjanikutöös loomulikud, isegi siis, kui intervjuust oli tegelikult aru saada, millisena ajakirjanikud töövälisest aega näevad. Näiteks väideti, et tööaeg on piiramatu, ent õige pea kirjeldati, et ületundide eest saab kompensatsiooni. Seega tundus, et ajakirjanikud peavad töövälisel ajal töötamist ja lisaülesannete täitmist ajakirjanikutöö normaalseks osaks ja täidavad seetõttu, aga samal ajal teevad lisa- ja tavaülesannetel ning töö- ja töövälisel vahet.

See võis mõneti tulla taas ebamäärasest lepingust, mõnel juhul aga ajakirjaniku enda konfliktist isiku ja ameti vahel: isikuna said ajakirjanikud aru, mis on tööväliline aeg ja millised lisaülesanded, aga ajakirjaniku rollis olles käsitlesid neid sageli loomulikuna.

Ilmnas, et tööd ei tehta raha pärast. Palgakategooria määratlus käis ajakirjanikel enamasti kokku sellega, mis oli maakonnaajakirjanike keskmine palgatase üldiselt (Eesti Ajalehtede Liidu..., 2017), ent siiski leiti valdavalt, et palk ei olnud tööülesannete juures piisav. Kuna sellegipoolest täideti ülesandeid, mida tunnetati lepingu- ja/või tööajavälistena, tehti ajakirjanikutööd ilmselt mingil muul põhjusel, kas töö enda või toimetuse pärast.

Sageli sai aga lisaülesannete ja töövälisel ajal töötamise eest kompensatsiooni või preemiat, mis võis olla nii materiaalne kui mittemateriaalne ja mida võib pidada üheks ülesannete täitmise põhjuseks. Sealjuures käis ajakirjanike tunnustamine kohati ka võistlusmomendi alusel. Üks mainitud rahalise preemia kategooria jäi ajakirjanikel selgelt mõtestamata, mis viitab selle preemia jagamise läbipaistmatusele. Seega ei tea ajakirjanikud, mida nad tegema peavad, et seda tasu saada.

Oluline on märkida, et ülemuste suulist tunnustavat tagasisidet ei märkinud tajutavate lepinguväliste ülesannete täitmise või töövälisel ajal töötamise tasuna keegi, korra mainiti vaid kolleegide positiivset tagasisidet. Paar ajakirjanikku kirjeldas, et kui lisana võetud ülesanne halvasti täita, saab ülemuse pahameele osaliseks. Kuna aga neid ülesandeid täidetakse siiski, ei ole ilmselt põhjus suuline tunnustav tagasiside.

Preemiaid ja lisatasu said just reporterid, aga enamasti mitte toimetajad, kelle töödki on ilmselt raskem hinnata kui reporterite oma, sest suur osa nende tööst on seotud just teiste lugudega tegelemisega – seda siis, kui küljele materjali otsitakse. Preemiaid ja honorari sai aga eelkõige lugude kirjutamise eest, mis aga moodustas vaid osa toimetajate põhitööst. Ühe toimetaja jutust nähtuski, et preemia on motivatsioon lugusid teha, aga põhiülesannete kõrval ei jää talle aega kirjutada nii palju lugusid, kui kirjutavad reporterid.

Vanemate ajakirjanike seast kirjeldas paar, et on aja jooksul kaetavaid valdkondi vahetanud ja see on andnud neile indu edasi püüelda – seega aitas vahetamine tõenäoliselt muuta töö väljakutset pakkuvamaks ja mõjus motiveerivalt. Samuti märkis üks ajakirjanik, et täidab multimeedialugusid, et omandada uusi oskusi ja teine kirjeldas, et suurema vastutuse saamine mõjus justkui komplimendina.

Veidi üllatavalt kerkis esile sooline erinevus palga osas. Valimist nähtus, et meesajakirjanikud said kõrgemat palka kui naisajakirjanikud. Sealjuures nende ülesanded aga suuresti ei erinenud. Teistsugune oli vaid see, et mehed täitsid multimeedialugude juures mõnikord ka filmija ja monteerija rolli, ent naistest oli monteerinud vaid üks. See tõstatab omakorda küsimuse, miks just mehed neid ülesandeid täitsid, kuigi tihti jäi mulje, et tegu oli lihtsalt olukorrast ja oskustest tuleneva otsusega – kui keegi teine näiteks parasjagu lugu filmima minna ei saanud, siis tehti seda ise. Samas aga oli multimeedialugude eest mõnel puhul eraldi tasu määratud ja need ei kajastunudki palga suurusel. Seega jääb segaseks, kas tegu oli siiski ülesannetest lähtuva või põhjendamatult palgalõhega.

5.3 Kuidas ajakirjanikud tunnevad, et eri ülesannete täitmine neid mõjutab?

Mitu ajakirjanikku tõi välja, et olukord, kus peab vaheldumisi täitma või olema valmis täitma mitut erinevat ülesannet, on väsitav või ajab töörütmi segamini. Intervjuudest ilmnes, et sageli jääb tegemata mõni ülesanne, mida tahaks täita või ei saa mitme ülesande tõttu täita kõiki nii hästi kui soovitakse. Sealjuures ilmnes mõnest intervjuust, et ajakirjanike töökoormus ei olnud ühtlaselt jaotunud: ajakirjaniku tehtud lehte minevate lugude arv olenes päevast ning kuna reageerima peab kiiresti ja vastavalt sisse tulevale uudisvoole, võib mõni päev olla tihedam ja teine vähem tihe.

Peale selle olid toimetustes valvereporterid, kelle ülesanne oligi muude ülesannete kõrvalt terve nädala või nädalavahetuse jooksul olulise sündmuse puhul kiirelt reageerida ja lugu teha. Seega peab ka töövälisel ajal kogu aeg valmis olema. Nii ei saa ajakirjanikud soovitud

ülesannetele nii hästi keskenduda kui vaid ühte ülesannet täites. Intervjuudest tuli välja, et selline valmisolek on ka kurnav. Üks ajakirjanik märkis suisa, et sai küsimise peale kompensatsioonina vaba päeva, sest nädalavahetusel töötamine väsis.

Veel ilmnas, et mõlemad veebiajakirjanikud pidasid paberlehte kirjutamist prestiižsemaks kui veebiväljaandesse kirjutamist. Üks veebiajakirjanik märkis lausa, et veebilood segavad, kui ta peab lehte lugu kirjutama, kuigi veebiplatvormi lugude tegemine oli ta põhiülesanne. Paberlehe olulisus kerkis esile ka teiste ajakirjanike jutust.

Mõju teema all võib muidugi käsitleda ka eelmises peatükis mainitud motivaatoreid, mille ajakirjanikud ise välja tõid. Tundus, et aja jooksul vahetunud valdkonnad, uute oskuste omandamine ja suurema vastutuse pälvimine mõjutasid ajakirjanikke positiivselt.

5.4 Vanuse ja staaži eripärad

Selgus, et üldiselt oli noortel ja lühema staažiga ajakirjanikel rohkem ja eri tüüpi ülesandeid kui vanematel ja pikema staažiga ajakirjanikel. Näiteks tunnetas rohkem noori ja lühema staažiga ajakirjanikke igapäevase ülesandena veebiplatvormi täitmist. Peale selle tegi rohkem noori ajakirjanikke multimeedialugusid, olles sealjuures tihemini ka filmijad ja monteerijad, samas kui vanemad polnud sageli multimeedialugudega kokku puutunudki.

Vaid vanemad, eriti aga üle 6-aastase staažiga ajakirjanikud tegid juttu valdkondadest või sellest, et kuuluvad mõnda toimetusse. See võib viidata sellele, et madalama staažiga ajakirjanikele ei olegi määratud kindlaid valdkondi, mida katta ja väljaanded on alustanud liikumist vähema spetsialiseerituse poole. Vähem spetsialiseeritus aga tähendab, et aega peab jagama rohkemate teemade vahel, mistõttu jõutakse ühele teemale keskenduda vähem.

Pikema staažiga ajakirjanikud on aja jooksul kajastanud palju eri valdkondi ja tuli välja, et see on neile vaheldust pakkunud. Nii võib paljude eri ülesannete täitmine pakkuda ka noortele ajakirjanikele vaheldust ja neid innustada.

Samas tuli paarist intervjuust välja, et noored täidavad ka selliseid ülesandeid, mida tegelikult ei soovi. Võib eeldada, et nooremad, lühema staažiga ajakirjanikud tegelevad selliste ülesannetega seetõttu, et tunnevad, et peavad oma koha toimetuses veel sisse töötama, ei soovi ülemustega vaielda ja tahavad heas valguses paista.

Vanematel, pikema staažiga ajakirjanikel on kindlad täidetavad ülesanded tõenäoliselt juba kinnistunud. Ilmselt tunnevad nad, et neile on ülesannete osas ka ootused välja kujunenud ega

tunne sundi võtta ülesandeid, mis jäävad nende varasematest ülesannetest liiga kaugele, näiteks monteerimine. Mitmest intervjuust nähtuski, et vanemad ajakirjanikud peavad multimeedialugudega seonduvaid ülesandeid noorte ülesanneteks ega tunne ise vajadust nendega tegeleda ja vastavat tehnikat õppida.

Huvitava tendentsina tuli välja, et vanemad ja pikema staažiga ajakirjanikud, kellel oli noorte ja lühema staažiga ajakirjanikega võrreldes vähem erinevaid ülesandeid, ei määratlenud oma tööaega nii sageli piiritletult kui noored ja lühema staažiga ajakirjanikud. Samas aga ei täitnud nad nii tihti ka ülesandeid, mis jääksid klassikalisest leheajakirjanikutööst eemale – nad tegid vähem multimeedialugusid ega olnud enamasti veebivalves, mis võib noortel ajakirjanikel seostuda just töövälise ajaga.

Ilmnes, et pikema staažiga ajakirjanike seas oli võrreldes lühema staažiga ajakirjanikega rohkem neid, kes said teistest kõrgemat palka. Need ajakirjanikud erinesid mõneti teistest oma staažikategooria ajakirjanikest, kuna tegelesid tihedalt veebilugude kirjutamisega ja olid teinud ka multimeedialugusid. Samas aga kirjeldas suurem osa nooremaid ja madalama staažiga ajakirjanikke veebiplatvormitööd igapäevase ülesandena, multimeedialugudeski oldi osaletud rohkem ning täidetud nende tegemisel eri ülesandeid. Seega on tegu ebaproportsionaalse olukorraga: noored ja madala staažiga ajakirjanikud, kes on enamjaolt vanematega võrreldes tööülesannetelt mitmekülgsemad, saavad vähem palka kui nendega samu ülesandeid täitvad vanemad ja staažikamad ajakirjanikud. Sealjuures olid noored ajakirjanikud vanematest väiksema palgaga ka rohkem rahul kui vanemad enda palgaga.

6. DISKUSSIOON

Väikeste maakonnalehtede eripära on, et enamasti ei jagune toimetused eraldi osakondadeks ehk toimetusteks nagu suuremates lehtedes (Harro, 1998: 25-26). Enamik selles uuringus osalenud ajakirjanikest ei kuulunud konkreetsetesse toimetustesse: nad kajastasid mitme valdkonna uudiseid. Sealjuures võisid olla välja kujunenud kindlad valdkonnad, millele ajakirjanikud töös keskenduvad, mõnel juhul aga mitte – mõlema variandi korral võis kajastatavate teemade ring olla lai. Võib eeldada, et maakonnalehtedes on vaid suuremate valdkondade puhul moodustatud toimetused, ülejäänud ajakirjanike vaheline teemajaotus ei pruugi alati täpsustatud olla ning kajastatavad teemad võivad jaguneda jooksvalt.

Teisalt on „digirevolutsioon“ ühe ajakirjaniku võimalike tööülesannete sfääri veelgi laiendanud, kuna ajakirjanikud saavad teha lugusid eri formaatides ja mitmel platvormil (Deuze, 2004: 140). Sellest järeldub, et valdavalt on tegu üldajakirjanikega, kes on põhimõtteliselt valmis kajastama igat teemat, nagu on kirjeldanud Harro-Loit ja Lauk (2016:1), ning igal viisil, nagu on märkinud Finberg (2014). Maakonnalehe ajakirjanik võib vajadusel olla nii intervjuuerija, kirjutaja, toimetaja, fotograaf kui mõnikord ka operaator ja monteerija. Seega võib maakonnalehe ajakirjanikke üldajakirjanikena iseloomustada rollistress, mille puhul on raske tööalast rolli määratleda, sest on palju eri ülesandeid (Thomas ja Lankau, 2009: 422). Nii üldajakirjanikutööd (Cook ja Banks, 1993: 113), rollistressi (Thomas ja Lankau: 2009: 422) kui ka üleüldist ülesannete rohkust (Cook ja Banks, 1993: 114) on seostatud läbipõlemisega.

Saltzis ja Dickinson (2008: 224) leidsid, et kiire töötempo ja rööprähklemine on samuti seotud läbipõlemisega. Eri platvormide ja ülesannete vaheldumine igapäevatöös ilmnes sellestki uuringust ning ajakirjanikud tunnetasid toimetuse töötempo survet – leht peab õigeaks ajaks trükki minema ja lood peavad saama võimalikult kiiresti kajastatud. Sellest tulenevalt võib eeldada, et need on veel ühed tegurid, mis võivad maakonnalehe ajakirjanike läbipõlemiseni viia.

Maakonnalehtedes valitsev olukord, kus kõigil ajakirjanikel on palju ülesandeid, võib viidata asjaolule, et toimetustes majanduskriisi ajal tekkinud ülesannetejaotus on tänini püsinud: inimeste arv pole kasvanud, aga täidetavaid ülesandeid on endiselt sama palju või rohkemgi, sest multimeedialood ja veebiplatvorm on viimastel aastatel üha olulisemaks muutunud. Seega peab vähem inimesi tegema rohkem tööd, nagu märkis kriisiaegse olukorra kohta

Valner (2007: 27). Sellisele tööjaotusele viitab intervjuudest esile kerkinud asjaolu, mille kohaselt on töölt lahkunud inimeste ülesanded toimetustes ringi jagatud, selle asemel, et uus töötaja värvata.

Saltzis ja Dickinson (2008: 220) märkisid, et toimetusse tööle tulevatelt ajakirjanikelt eeldatakse valmisolekut kirjutada paberlehe kõrval lugusid veebiplatvormile, Huang jt (2006: 228) lisasid, et olulised on ka multimeediaoskused. Sarnased tulemused ilmneshid ka sellest uuringust – veebiplatvormi- ja multimeedialood igapäevaste tööülesannetena seostusid just noorte ja kuni viieaastase staažiga ajakirjanikega. Ilmselt just kõige värskem salk ajakirjanikke ongi need, kes on „digirevolutsiooni“ tõttu muutunud toimetuses uue meediaga seonduvad ülesanded endale saanud – tundub, et ligikaudu viis aastat tagasi on need ülesanded toimetuses eriti oluliseks muutunud, kuigi lisanduma on hakanud juba varem. Näiteks mainis Uus (2012: 35), et juba 2010. aastal tegelesid kohalikud lehed „usinalt veebiplatvormidega“.

Eelnevast tulenevalt võib seega öelda, et rollistress ja sellest tulev läbipõlemine (Thomas ja Lankau: 2009: 422) ohustab eriti noori, kellel on enim mitmekülgseid ülesandeid ja rolli määratlemine võib seetõttu keeruline olla. Cook ja Banks (1993: 114) ning Puuraid (2014: 48) on samuti viidanud eriti suurele läbipõlemisohule noorte ajakirjanike seas.

Alas (2001: 128–129) on välja toonud, et ülesande ja rolliga seotud tööstressi on võimalik vähendada näiteks konkreetsete ametijuhenditega, mis määravad selgelt ülesanded. Praegusel juhul olid ajakirjanike töölepingud nende endi sõnul tihti väga laiapiirilised ega andnud neile selgelt mõista, millised on ülesanded. Ajakirjanikule oleks võimalik anda palju erinevad ülesandeid, mis kõik oleksid kooskõlas tema töölepinguga. Nagu diskussiooni varasemas osas kirjeldatud, võib tööülesannete rohkus viia stressi ja sellest tuleneva läbipõlemiseni (Cook ja Banks, 1993: 113, 114).

Pikima staažiga ajakirjanike puhul ilmnes, et enda tööülesanneteks peeti kõiki ülesandeid, mida toimetuses seoses ajakirjanikutööga täideti ja tööaeg määratleti piirituna. Küll aga ei saa põhjuseks lugeda mitte teistest erinevaid töölepinguid, vaid näiteks pühendumust oma tööle. Sel juhul võib ajakirjanik teha rohkem, kui on tema rollilt tegelikult nõutud (Christian jt, 2011: 120) ja täita ülesandeid mitte ainult enda, vaid kogu toimetuse kui organisatsiooni eesmärgist lähtuvalt (Bakker jt, 2004: 96).

Nikkolo (2010: 60) leidis magistritöös, et just vanemad ja pikema staažiga ajakirjanikud pidasid ajakirjanikuameti eeliseks tööd ennast. Seegi võib aidata mõista, miks selle töö valimis olnud pika staažiga ajakirjanikud ei eristanud lepingus olevaid ülesandeid lepinguvälistest ega töövälist aega tööajast – nende ajakirjanike jaoks on töö põnev ja neile meeldib täita kõiki sellega seotud tööülesandeid.

Nooremad ja lühema staažiga ajakirjanikud eristasid lisaülesandeid ja töövälist aega selgemalt, mis võib viidata suuremale töö ja isikliku elu konfliktile: tajuti, et töösse panustati rohkem, kui on või peaks olema ette nähtud (Halbesleben jt, 2009: 1463). Üks võimalus on, et tegu oli liigse tööle pühendumise tagajärjega, kuna töö-pere konflikt on lihtne tekkima just enda ressursside ülemäärase tööle panustamisega (Halbesleben jt, 2009: 1463, Chernyak-Hai ja Trinzler, 2015: 8). On leitud, et noortele ajakirjanikele on vanematest olulisem ka saavutusvajaduse rahuldamine (Nikkolo, 2010: 60) ja seega soovivad nad ilmselt end tööl tõestada, mis võib olla liigse panustamise põhjus.

Teisalt ei pidanud Nikkolo magistritöös (2010: 60) uuritud noored ajakirjanikud vanematega võrreldes tööd ennast niivõrd palju elukutse eeliseks, mis võib anda teise seletuse, miks osati lepinguväliseid ülesandeid ja töövälist aega määratleda. See võib viidata asjaolule, et mitte kõik tööülesanded pole noortele meelepärased, nagu tuli välja ka selles uuringus osalenud noorte ajakirjanike intervjuudest.

Nende ülesannete täitmist sellegipoolest võib iseloomustada vastutustundega toimetuse ees – nad mõistsid, et keegi toimetusest peab nende ülesannetega tegelema ja juhul, kui nemad seda ei tee, on teiste töökoormus suurem. Kui täita ülesandeid, mida ei soovita, võib see aga tööga rahulolu langetada. Tööga rahulolu on seotud läbipõlemisega (Maslach ja Florian, 1988: 91). Seega võib eeldada, et neil noortel ajakirjanikel, kes täitsid ülesandeid, mis neile ei meeldi, on ka suurem läbipõlemisoht.

Saltzis ja Dickinson (2008: 220) märkisid, et pikema toimetusestaažiga ajakirjanikud on vähem mitmekülgsed just uue meediaga seonduvate oskuste osas, kuna ei soovi ise muutuda ja neid oskusi omandada. Võib eeldada, lühema staažiga ja nooremad ajakirjanikud võtavad uue meediaga seonduvad ülesanded vastu seetõttu, et nende autonoomia on toimetuses vanemate ja pikema staažiga ajakirjanike omast väiksem, nagu on märkinud Weaver jt (2007: 74).

Tõenäoliselt mõistavad seda ka ülemused, kes noortele erinevad ülesanded määravad ja, nagu ühest intervjuust ilmnas, motiveerivad neid näiteks selliste motivaatoritega, mis tegelikult on mõnele ajakirjanikule ilma selle ülesandetagi ette nähtud – mainitud juhul töötelefoniga. Pikema staažiga ajakirjanikel on seega töö juures ilmselt kõrgem staatus: nemad saavad ilma lisatööta need motivaatorid, mille eest nooremad peavad lisaülesandeid täitma. Suuremat autonoomiat on seostatud suurema tööga rahuloluga (Weaver, 1998, Nikkolo, 2010: 38 kaudu), mis viitab samuti, et vanematel ajakirjanikel on noorematest väiksem oht läbi põleda, kuna töörahuolu on seotud läbipõlemisega (Maslach ja Florian, 1988: 91).

Siin väljendub ka teistpidine seos – autonoomia toimetuses on üks eeldus tööle pühendumusele (Bakker jt, 2004: 96). See põhjal võib eeldada, et siiski just vanemad ajakirjanikud on noorematest rohkem tööle pühendunud ega pea töölepinguga ette nähtud või tööajasiseste ja -väliste ülesannete eristamist seetõttu oluliseks.

Toimetuse toimimisele aitasid kaasa kõik ajakirjanikud, nii nooremad kui vanemad. Teiste töökoormust vähendati vajadusel ja lehe valmimise nimel oldi valmis täitma ka muidu endale mitte määratud ülesandeid, mis viitab tööle pühendumusele (Bakker jt, 2004: 96). Samuti on see märk, et toimetused olid kui meeskonnad, kus kõik meeskonnaliikmed vastutasid ühise eesmärgi – lehe valmimise – eest (Katzenbach ja Smith, 1993: 44) ja täitsid kõik selleks vajalikud ülesanded.

Töövälise aja kirjeldamisel sõnasid mõned uuritavad, et ajakirjanikul ei olegi töövälisest aega, ent intervjuu kulgedes määratlesid selle ühel või teisel moel siiski. See võib osutada just rollikonfliktile, kui kahes eri rollis – inimese ja ajakirjanikuna – tunnetatakse tööaega erinevalt. Ajakirjanikuna mõisteti, et peab olema valmis kogu aeg töötama, aga samas eristati toimetusest väljas oldud aega klassikalisest tööajast. Üks viis sellist olukorda põhjendada on, et töötaja nägemuse järgi ollakse töökohast ja klassikalisest tööajast väljaspool enamasti just tavainimese, mitte töötaja rollis, ent ajakirjanikutöö nõuab mõnikord ka toimetusevälisel ajal töörolli võtma. Rollikonfliktid on tihedalt seotud läbipõlemisega (Thomas ja Lankau: 2009: 42).

Mõneti võib selle leiu osas näha sarnasust Nikkolo (2010: 83) magistriritöö tulemustega, mille järgi tunnetati tööd ennast nii töö eelise kui ka puudusena. Ühelt poolt ei ole töö rutiinne ja suurendab rahulolu (*ibid.*: 60), teisalt aga võivad ootamatud olukorrad, mida tuleb tõenäoliselt tihti ette just klassikalisest tööajast väljaspool, ka rahulolematust põhjustada (*ibid.*: 66, 83).

Nii pikad töötunnid (Reinardy, 2011: 34) kui ka tööga rahulolematus üldiselt (Maslach ja Florian, 1988: 91) on seotud läbipõlemisega.

Erinevate ülesannete, ka lepinguväliste ehk nii-öelda lisaülesannete ja tajutaval töövälisel ajal tehtavate ülesannete täitmist mõnel juhul tasustati. Kui kõigi erisuguste tasude kohta võrreldavad andmed puuduvad, siis palga osas saab maakonna- ja üleriigilisi lehti kõrvutada. Maakonnalehtede ajakirjanike palk on Eesti Ajalehtede Liidu kodulehe (2017) andmete põhjal üleriigiliste lehtedega võrreldes väiksem. On leitud, et maakonnalehe ajakirjanikud on palgaga ka vähem rahul kui üleriigilise väljaande ajakirjanikud (Keith, 2005: 13). Asjaolu, et palka ei peeta piisavaks, ilmnes ka paljude selles töös uuritud ajakirjanike intervjuudest.

Samas aga nähtus Nikkolo magistriltööst (2010: 55), et maakonnalehtede ajakirjanikud on tööga rohkem rahul kui üleriigiliste lehtede omad, mis viitab, et raha ei ole peamine tööga rahulolu põhjus. Võrdluses üleriigiliste lehtede ajakirjanikega pidasid maakonnalehtede ajakirjanikud olulisemaks töörahulolu tõstvaks teguriks just tööd ennast (*ibid.*: 63).

Selles uuringus tõi see osa uuritutest, kes ei pidanud palka piisavaks, hinnangu põhjusena välja ajakirjanikutöö omadusi, näiteks suurt koormust ja vastutust, mis peaksid olema kõrgemalt tasustatud. See viitab samuti, et ajakirjanikud väärtustavad just ajakirjanikutööd ennast ja leiavad, et töö endaga seonduvad ülesanded ja vastutus ei ole piisavalt tasustatud, sest isiklikke põhjuseid, miks palk ei ole piisav, toodi vaid paaril korral.

Palka pidasid enim piisavaks noored, kuigi võib öelda, et just neil oli kõige rohkem erinevaid ülesandeid. Samas aga kattub see Nikkolo (2010: 68) magistriltöö tulemustega. Nikkolo pidas põhjuseks, et noorte jaoks kompenseerib madala palga saavutusvajaduse rahuldamine, sest nemad pidasid saavutusvajaduse rahuldamist vanematest enam töörahulolu mõjutavaks teguriks (*ibid.*: 95). Sellised prioriteedid võivad iseloomustada ka selles töös intervjueritud noori ajakirjanikke.

Teisalt võib olla, et noored ajakirjanikud peavad oma positsiooni toimetuses teistest madalamaks ega nõua seetõttu kõrgemat palka, nagu tõi välja üks uuritav. Palga ja staatuse suhet on märkinud ka Mukherjee ja Basu (2005: 125). Sealjuures võib positsiooni määratleda just staaž, mitte vanus. Sellele viitab asjaolu, et ka üks vanem, aga lühikese ajakirjanikustaažiga intervjueritu leidis, et kõrgema palga saamiseks peaks tal toimetuses olema ka teistsugune – tõenäoliselt just suurem – vastutus.

Sarnaselt Leheste (2012: 54) uuringule tuli välja, et veebiajakirjanikud tajusid enda platvormi tööd vähem prestiižsena kui paberlehte lugude kirjutamist. Sama leidsid ka Saltzis ja Dickinson (2008: 223) oma uuritud ajakirjanike puhul. Erinevalt Leheste ühe uuritava arvamusest (2012: 53–54), mille kohaselt veebiajakirjanike madalale staatusele viitab juba madal palk, ei tulnud selles töös aga välja, et veebiajakirjanike palk oleks teistest märkimisväärselt madalam. Samas tuleb nentida, et selle töö palgavahemikud olidki üsna suured ja palku ei saanud niivõrd hästi eristada.

Ka teiste uuritavate jutust ilmnas, et veebiplatvorm on vähem oluline: sinna lugude kirjutamine segab paberlehelugude tegemist ja sinna tehtavad lood on justkui lihtsamad ning vähem tõsised. See kattub Kõutsi (2012: 59) leiuga, mille kohaselt ei peeta veebilehe kogemust ajakirjanikuks kujunemisel nii oluliseks kui paberlehe oma. See viitab omakorda paberlehe kõrgemale prestiižile.

Tegu on ohuteguriga, kuna võib eeldada, et veebiajakirjanikud ei tunne end oma tavapärasel rollis piisavalt tunnustatuna, mis võib vähendada motivatsiooni (Mukherjee ja Basu, 2005: 125–126) ja vähene motivatsioon on seotud läbipõlemisega (Bakker ja Demerouti, 2007: 317; Hakanen, Bakker ja Schaufeli, 2006: 497). Samuti aga ohustab veebiajakirjanikke läbipõlemine seetõttu, et tõenäoliselt sunnib olukord neid ajakirjanikke heaolutunde jaoks lisatööd tegema ja töökoormust tõstma (Cook ja Banks, 1993: 113).

Kuigi uuringus oli naisi rohkem kui mehi, tuli välja, et mehed said rohkem palka kui naised. Seejuures ei olnud palga erinevuse põhjus päris selge. Eeldada võib meeste suuremat rolli multimeedialugude juures, mis aga ei pruugi täit põhjendust anda, kuna multimeedialugude tegemise eest sai enamasti lisaraha ja seda summat ei olnud palgas arvestatud. Teadagi aga on palk üks oluline motivaator (Mukherjee ja Basu, 2005: 125–126) ja põhjendamatu erinevus palgas võib mõjuda demotiveerivalt. Samuti võib olukord motivatsiooni langetada seetõttu, et põhjendamatu erinevuse puhul ei tea naisajakirjanikud, mida peavad teisiti tegema, et jõuda meestega samasuguse tulemuseni (*ibid.*).

Peale palga motiveeris tööandja töötajaid nii materiaalsed kui ka mittemateriaalsed motivaatoritega. Näiteks kompenseeriti multimeedialugude tegemist ja töövälisel ajal töötamist mõnel juhul rahaga ja sooviti seega nendega seotud ülesannete täitmist. Üht preemiasüsteemi kategooriat ei osatud lahti mõtestada. Selline olukord võib viia hoopis selle motivaatori vastupidisele mõjule, kuna ei mõisteta, mille eest saab seda osa preemiast pälvida (Aguinis jt, 2013: 245). Nikkolo (2010: 88) tõi välja, et kui ajakirjanike jaoks jääb ebaselgeks,

kuidas preemiaid jagatakse, võib tekkida tunne, et neid jagatakse ebaõiglaselt, mis langetab omakorda tööga rahulolu ja on seega jällegi üks läbipõlemise ohutegur (Maslach ja Florian, 1988: 91).

Ühe toimetaja jutust ilmnas, et toimetajad pidid tegema lisatööd, teenimaks honorari nagu reporterid. On tõenäoline, et toimetajate tavapärase töö on raske tunnustada, kuna suur osa sellest on just teiste lugudega tegelemine. Seega võivad nad esiteks tunda end vähe tunnustatuna, mistõttu võib langeda nende töömotivatsioon (Mukherjee ja Basu, 2005: 125), ja teiseks pingutada tasu nimel rohkem, mis tõstab nende töökoormust ja seostub seega läbipõlemisega (Cook ja Banks, 1993: 113).

Üks ajakirjanik tõi ülesande täitmise põhjusena välja kolleegide tunnustuse. Ükski ajakirjanik aga ei toonud tasuna välja ülemuste positiivset suulist tagasisidet, mainiti vaid ebaõnnestumise puhul saadavat nurinat. Sellinegi olukord võib mõjuda motivaatorile vastupidiselt, sest tunnustus on üks mittemateriaalseid motivaatoreid (Mukherjee ja Basu, 2005: 125–126), samas kui negatiivne tagasiside oli Nikkolo (2010: 70) töös üks olulisim tööga rahulolematust põhjustav tegur.

Ühe noore ajakirjaniku jaoks toimis motivaatorina uute oskuste omandamine multimeedialugude tegemisel. Kui seda üldistada teistelegi noortele ajakirjanikele, võib olla, et nad tunnevad end tänu multimeediaplatvormile ja enesearendusvõimalusele hoopis rohkem motiveerituna töö tegema (Mukherjee ja Basu, 2005: 125–126). Selline olukord võib põhjendada, miks nooremad ajakirjanikud olid palgaga rahul hoolimata asjaolust, et neil on vanematest rohkem erisuguseid ülesandeid: nende ülesannete täitmine pakub vaheldust ja on pigem eelis ega ei mõju lisataagana.

Kahe teise ajakirjaniku jutust ilmnas samuti, et nii-öelda lisaülesannete võtmine ei olegi kurnav, juhul kui tegu on vastutusrikaste teemadega – sel juhul väljendab see toimetuse usaldust. Seega mõjub nende ülesannete saamine tunnustusena ning aitab tõenäoliselt ennast arendada ja tööd rikastada, olles motivaator (Mukherjee ja Basu, 2005: 125–126). Olukord, mil tööd peetakse väljakutset pakkuvaks, on alus ka tööle pühendumusele (Schaufeli ja Bakker, 2004: 295; Chernyak-Hai ja Tziner, 2015).

Motivaatorina mõjus vanemate ajakirjanike välja toodud eri valdkondade või ametite vahetamine. See olukord võis samuti olla tingitud enesearenguvõimalusest (Mukherjee ja Basu, 2005: 125–126). Nagu Nikkologi (2010) leidis, oli rutiinivabadus (*ibid.*: 58) üks põhjus,

miks tööd ennast peeti ajakirjanikuameti eeliseks: seega võib rutiinimuutus, näiteks just nimelt valdkondade või ameti vahetamine, töötajate tööga rahulolu tõsta.

Mõnel juhul tuli välja, et toimetus leidis viise, kuidas motiveerida töötajaid mitte rahaliste, vaid mitterahaliste motivaatoritega: loodi võistlusmomente ja tasuna anti vabu päevi. Võib arutleda, kas vaba päeva tasuna andmine on ikka õige lahendus – mõneti aitab see ilmselt küll näiteks nädalavahetusel töötamisega tekkinud väsimust korvata, teisalt aga, kuna ajakirjanikud valdavalt palgaga rahul ei olnud, mõjuks neile motivaatorina tõenäoliselt lisatasu (Mukherjee ja Basu, 2005: 125). Tulemuste põhjal ei saa öelda, kumb on ajakirjanikule suurem motivatsioon, aga tööandja jaoks on ilmselt kasulikum mittemateriaalse motivaatori kasutamine. Sellelt tuleb lõivu maksta mitte rahas, vaid töötajate pisut suuremas töökoormas ajal, mil ühel töötajal on vaba päev või näiteks luba hiljem tööle tulla. Samas aga on ajakirjanike veelgi suurem töökoorem ühtlasi veelgi suurem risk, kuna paljud ajakirjanikud kirjeldasid ajasurvet ja töökoormust niigi suurena.

Eriti ohtlikuks võib pidada töötajatele intervjuudest välja tulnud tendentsi, mille puhul töövälisel ajal töötamist ja nii-öelda lisaülesannete täitmist ei tasustatudki – ilma tunnustuseta võib langeda ka motivatsioon tööd teha (Mukherjee ja Basu, 2005: 125–126). Kuna aga osa ajakirjanikke pidas töövälisel ajal töötamist normaalseks, ja leidis, et kõik täidetavad ülesanded on neile töölepinguga ette nähtud, võivad nad tunda, et selle eest ei peakski lisatasu saama ega oska motivaatoreid tahtagi.

Toimetuse jaoks kasulikke otsuseid väljendus teisigi. Lepingute umbmäärasust võib pidada toimetuse strateegiliseks käiguks, kuna esiteks nõuab lepingute muutmine tasu ja teiseks annab võimaluse kõik parasjagu vajalikud ülesanded toimetuse liikmete vahel ära jagada.

Samuti on ilmselt toimetuse teadlik valik, et noored ajakirjanikud teevad enim multimeedialugusid ja omavad seejuures erinevaid rolle – ilmselt on neil juba vajalikud oskused olemas. Kui videoloos intervjuueerimine ei nõua tavapärasest reporteritööst erinevaid tehnilisi teadmisi, siis filmimine ja ennekõike monteerimine küll. Tehnikaajastul üles kasvanud noored ajakirjanikud aga on ilmselt nende ülesannetega juba väljaspool töödki kokku puutunud ja seega täidavad videotoimetaja või fotograafi asemel neid ülesanded sageli just nemad. Selline olukord on tööandjale kasulik, kuna lehereporterite seas on juba oskused omandanud ajakirjanikke, keda ei pea ilmselt videolugude filmimise ja monteerimise osas koolitama, ja veel enam – videolugude tegemise jaoks ei pea uusi töötajaid värbama. Saltzis ja Dickinson (2008: 220) kirjutasid samuti, et üks põhjus, miks toimetuses enne

mitmeoskuslikke noorte tööle tulekut tööolnud töötajad nii mitmekülgsed ei ole, on just vanemate olijate välja õpetamise kulukus.

Asjaolu, et noored on mitmekülgsemad ja samas rahul väiksema palgaga kui vanemad ajakirjanikud, võib lehetoimetuste jaoks tunduda hea valik. Seega ei ole välistatud, et vanemate ajakirjanike asemel hakataksegi enam ja enam eelistama nooremad ja mitmeoskuslikumat, samas aga rahaliselt vähenõudlikumat töötajaskonda. Noortele endile aga võivad paljud ülesanded mõjuda stressorina ja põhjustada läbipõlemist, mis on seotud terviseprobleemide (Maslach jt, 2001: 406), aga ka ametist lahkumisega (Reinardy, 2009: 45). Peale selle on ohus toimetuse lugude üldine kvaliteet – kui üks inimene kajastab mitut teemat ja tegeleb mitme ülesandega paralleelselt, ei saa ta ühelegi neist täielikult keskenduda. Nii võib lehe üldine kvaliteet langeda, kuna ühte teemasse ei saa piisavalt süüvida.

Üleüldiselt võib eeldada, et selle uuringu põhjal vastab tõele Cooki ja Banksi (1993: 116) ütlus, mille põhjal on kõige suurema läbipõlemisriskiga väikestes lehtedes töötavad ajakirjanikud, peamiselt just mitut ülesannet täitvad noored toimetajad. Väikese lehe eripärana peavad ajakirjanikud täitma palju eri ülesandeid, sealjuures on uue meediaga seostuvate ülesannetega hõivatud just noored ajakirjanikud, toimetajatel aga on reporteritest raskem motivaatorina lisaraha saada. Küll aga on ohus ka reporterid, sest maakonnalehtede ajakirjanikud üldiselt, eriti noored, täidavad palju ülesandeid korraga.

Seosed motivaatorite, stressi ja läbipõlemisega on tuletatud teoreetiliste lähtekohtade põhjal. Kuna aga sellest tööst ilmnes mitu sellist näitajat, mida võib pidada maakonnalehtede ajakirjanike läbipõlemisohule viitavaks teguriks, võiks läbipõlemist Eesti maakonnalehtede ajakirjanike seas uurida ka spetsiaalselt läbipõlemise uurimiseks koostatud mudeleid kasutades.

Peale selle võiks selle võiks uurida üleriigiliste väljaannete ajakirjanike tööülesandeid. Nii saaks leida, kas suuremast toimetusest ja teistsugusest töökorraldusest tulenevalt on ajakirjanike ülesanded selgemalt määratletud ja kas need on rohkem ühe valdkonna, platvormi ja meediumi kesksed.

KOKKUVÕTE

Uue meedia tulek on toonud toimetustesse palju uusi ülesandeid. Maakonnalehe tavapärasegi töökorralduse juures ei ole üldjuhul toimetuses selgelt jaotatud teemavaldkondi ja mõnikord on vähem ajakirjanikke, täitmaks neidsamu ülesandeid, mis suuremas lehes. See tähendab, et ajakirjanikud on hõivatud paljude erisuguste tööülesannetega. Paljude eri ülesannete täitmist, kiiret töötempot ja suurt töökoormat on peetud läbipõlemiseni viivateks teguriteks.

Selles töös uurisin kolme vähemalt viis korda nädalas ilmuva maakonnalehe ajakirjanike tunnetatavaid tööülesandeid. Toimetustest kaks olid keskmisest Eesti maakonnalehest suurema tiraažiga ja üks väiksemaga. Kokku oli valimis 22 ajakirjanikku, nende seas nii reportereid kui ka toimetajaid.

Ajakirjanikega tegin poolstruktureeritud intervjuud, mille eesmärk oli saada teada, milliseid ülesandeid ajakirjanikud tunnetasid, keskendudes ka sellele, miks neid ülesandeid täidetakse ja kuidas eri ülesanded ajakirjanikke mõjutavad. Kuna valimis oli nii nooremaid kui ka vanemaid ja nii pikema kui ka lühema staažiga ajakirjanikke, sai tähelepanekuid teha vanuse ja staaži arvestuseski. Andmete töötlemiseks kasutasin kvalitatiivset sisuanalüüsi. Andmeanalüüsi käigus kodeerisin intervjuud ja moodustasin teemakategooriad. Moodustunud kategooriate alusel esitasin bakalaureusetöö tulemused.

Tulemustest ilmnes, et ajakirjanike tööülesanne on tuua lehte lugusid, aga viisid ja vahendid selleks on erinevad. Näiteks tehti lugusid paberlehe kõrval veebiplatvormile ja sündmusi anti edasi videolugudega, mille juures oli ajakirjanikel samuti eri rolle. Eriti olid veebi- ja multimeedialugudega seotud noored ajakirjanikud, kes tegid paralleelselt lugusid mõlemale platvormile ja mõnikord mitmes formaadis. Säärast rööprähklemist ja ülesannete rohkust on aga seostatud läbipõlemisega.

Erinevaid tööülesandeid suunas ajakirjanikke täitma muuhulgas laiahaardeline leping, kus ülesanded ei olnud konkreetselt määratletud, aga ajakirjanikele määrati ülesandeid jooksvaltki. Paljuskki täideti ülesandeid seetõttu, et tunti vastutust toimetusetöö üldise toimimise ja kolleegide ees ning käituti ühtse meeskonnana. Mõningate ülesannete tegemise eest olid ette nähtud materiaalsed ja mittemateriaalsed motivaatorid.

Ajakirjanikud märkisid, et erinevate ülesannete täitmine, nende vaheldumine ja toimetuse tempo mõjutasid neid negatiivselt, tekitades pingeid ja segades töörütmi. Samas aga oli näiteid sellestki, kuidas eri tööülesanded võisid hoopis motivatsiooni lisada.

Kuna suur töökoormus, tähtajad ja ebaselge roll võivad viidata stressile ja läbipõlemisele, võiks kindlasti uurida läbipõlemist maakonnalehtede ajakirjanike seas. Samuti võiks teha sarnase uuringu üleriigilistes lehtedes, mille tulemusena saaks võrrelda maakonnalehtede ajakirjanike tunnetatavaid tööülesandeid üleriigiliste lehtede ajakirjanike omadega.

Täna oma bakalaureusetöö juhendajat Signe Ivaskit, kes toetas ja suunas mind kogu töö tegemise protsessi vältel ja ilma kelleleta ei oleks töö valmimine võimalik olnud. Ütlen asjalike nõuannete eest tänusõnad ka bakalaureusetöö retsensendile ja eelkaitsmiskomisjonile. Samuti tänan ajakirjanikke, kes olid nõus bakalaureusetöö tarbeks intervjuud andma ja kelleleta oleks see töö olemata.

SUMMARY

Bachelor's thesis of Kairi Janson "Local newspaper journalists' perceived tasks in a newsroom" supervised by Signe Ivask (MA) at University of Tartu.

The arrival of new media has brought many new tasks into the newsrooms. There are usually no clearly divided topics or issues among local newsroom journalists and sometimes there are less people to perform the same tasks as in a bigger newspaper. That indicates that journalists have to perform many different tasks and can thereby be threatened by burnout.

The main purpose of this thesis was to investigate the perceived tasks among local newspaper journalists. The study was carried out in three local daily newspapers in Estonia, two of them which had a larger circulation than an average Estonian local newspaper in and one that had a smaller circulation. Overall 22 journalists were included in the study, among them both reporters and editors.

Semi-structured interviews were used in order to find out what kind of tasks the journalists perceived in a newsroom, also setting the focus on why the tasks were performed and how different tasks influenced the journalists. As there were both younger and older journalists and those with both a shorter and longer working experience included in the study, observations could also be made considering the interviewees' age and working experience. Qualitative content analysis was used to explore the data, in the process of which the interviews were coded and grouped into different categories. The results of the study were presented accordingly.

It was found that the main task of the journalists was to bring stories to the newspaper, but the ways and instruments for that were different. For instance, the journalists said they wrote stories both for the print and online version of the newspaper and reflected events through video stories, in the making of which the journalists took different roles as well. Young journalists were especially involved in making online and video stories – they made stories parallel for both platforms and sometimes in different formats. This kind of multitasking and multitude of tasks has been associated with burnout.

Journalists were guided to perform different tasks among other things by a general working contract, in which tasks were not strictly defined, but they were also handed assignments in the course of the working day. Many journalists felt responsible for the overall functioning of

the newsroom and towards their colleagues. The journalists acted as a team, performing tasks in the newsroom. Completing some tasks was awarded with material or non-material motivators. Journalists indicated that performing different tasks, switching between them and the speed of the newsroom influenced them in a negative way, leading to tension and disturbing their working rhythm. At the same time there were examples of different working tasks having a motivational influence.

As a big work load, deadlines and an unclear role can be indicators of stress and burnout, a burnout research should be carried out among local newspaper journalists. Also a similar study should be done in Estonian national newspapers, leading to being able to compare the perceived tasks of local newspaper journalists to the ones of national newspaper journalists.

KASUTATUD ALLIKAD

Aguinis, H., Joo, H. ja Gottfredson, R. K. (2013). What monetary rewards can and cannot do: How to show employees the Money. *Business Horizons*, 56, 241–249. doi: 10.1016/j.bushor.2012.11.007

Alas, R. (2001). Eestvedamine ja motiveerimine. R. Alas. *Juhtimise alused* (lk 102–132). Tallinn: Külim.

Alterman, E. (2008). Out of print. The death and life of the American newspaper. *The New Yorker*, 31. märts. Kasutatud 25.01.2017
<http://www.newyorker.com/magazine/2008/03/31/out-of-print>

Bakker, A. B. ja Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B. ja Demerouti, E. ja Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Bakker, A. B., Demerouti, E. ja Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83–104. doi: 10.1002/hrm.20004

Bakker, P. (2011) New journalism 3.0-aggregation, content farms, and Huffinization: The rise of low-pay and no-pay journalism. *In the Future of Journalism Conference 2011*. Cardiff, 8.–9. september. Cardiff: Cardiff University.

Brill, A. M. (2001). Online Journalists Embrace New Marketing Function. *Newspaper Research Journal*, 22(2), 28–40. Kasutatud 22.01.2017
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/073953290102200203>

Chernyak-Hai, L., ja Tziner, A. (2016). The “I believe” and the “I invest” of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 1–10. doi: 10.1016/j.rpto.2015.11.004

Christian, M. S., Garza, A. S. ja Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. doi: 10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x

Cook, B. B. ja Banks, S. R. (1993). Predictors of job burnout in reporters and copy editors. *Journalism Quarterly*, 70, 108–117. doi: 10.1177/107769909307000112

Davenport, M. (2008). Rühm ja meeskond. (M. Vaba, tõlk.). I. Brooks (toim.). *Organisatsioonikäitumine: üksikisik, rühm ja organisatsioon* (lk 95–138). Tallinn: Tänapäev.

Deuze, M. (2004). What is multimedia journalism? *Journalism Studies*, 5(2), 139–152. doi: 10.1080/1461670042000211131

Eesti Ajalehtede Liidu kodulehekülg. Kasutatud 28.04.2017 <http://www.eall.ee/>

Eesti Meedia kodulehekülg. Kasutatud 28.04.2017 <http://eestimeedia.ee/et>

Finberg, H. (2014). Journalism needs the right skills to survive. *Poynter*, 9. aprill. Kasutatud 25.01.2017 <http://www.poynter.org/2014/journalism-needs-the-right-skills-to-survive/246563/>

Franklin, B. ja Murphy, D. (1998). *Changing times: local newspapers, technology and markets*. B. Franklin ja D. Murphy (toim.). *Local Journalism and Local Media: Making the Local News* (1–3). London: Routledge.

Geimann, S. (2001). Task Force on the Professions in the New Millennium. *Journalism and Mass Communication Education: 2001 and Beyond*. Columbia, SC: Association for Education in Journalism and Mass Communication. Kasutatud 24.01.2017 <https://issuu.com/aejmcnews/docs/tfprofessions>

Hakanen, J. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. doi:10.1016/j.jsp.2005.11.001

Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., Bolino, M. C. (2009). Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference... *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1452–1465. doi: 10.1037/a0017595

- Hanitzsch, T., Anikina, M., Berganza, R., Cangoz, I., Coman, M., Hamada, ...Yuen, K. W. (2010). Modeling Perceived Influences on Journalism: Evidence from a Cross-National Survey of Journalists. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 87(1), 5–22. Kasutatud 26.01.2017 <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/107769901008700101>
- Harro, H. (1998). Ajalehe toimetuse struktuur ja töökorraldus. H. Harro (toim.). *Meediaorganisatsioon I* (lk 21–53). Tartu: Tartu Ülikool.
- Harro-Loit, H. ja Lauk, E. (2016). *Journalists in Estonia. Country report*. Kasutatud 26.01.2017 https://epub.ub.uni-muenchen.de/29706/1/Harro-Loit_Lauk_Country_report_Estonia.pdf
- Harro-Loit, H. ja Loit, U. (2014). The Role of Professional Journalism in the 'Small' Estonian Democracy. E. Psychogiopoulou (toim.). *Media Policies Revisited. The Challenge for Media Freedom and Independence* (206–219). Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Huang, E., Davison, K., Shreve, S., Davis, T., Bettendorf, E. ja Nair, A. (2006). Bridging Newsrooms and Classrooms: Preparing the Next Generation of Journalists for Converged Media. *Journalism & Communication Monographs*, 8(6), 221–262. Kasutatud 25.01.2017 <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/152263790600800302>
- Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M. (2015). *Kvalitatiivne sisuanalüüs*. Kasutatud 17.01.2017 <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>
- Karell, M. (2003). *Toimetamine Eesti päevalehtedes*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni osakond.
- Katzenbach, J. R. ja Smith, D. K. (1993). Team basics: a working definition and discipline. J. R. Katzenback ja D. K. Smith (toim.). *The wisdom of teams: creating the high-performance organization* (43–64). Boston: Harvard Business School Press.
- Keith, S. (2005). Copy Editor Job Satisfaction Lowest at Small Newspapers. *Newspaper Research Journal*, 26(2, 3), 6–26. Kasutatud 29.04.2017 <http://journals.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1177/073953290502600202>
- Korv, N. (2000). *Muutustest ajalehe Postimees toimetuse organisatsioonis aastatel 1998–2000*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse osakond.

Kõuts, R. (2012). Maakonnalehtede ajakirjanike arvamused oma tööst. I. Ude ja P. Vihalemm (toim.). *Akadeemilise Ajakirjanduse Seltsi aastaraamat 2010/2011* (lk 55–59). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Laherand, M.-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tallinn: M.-L. Laherand.

Leheste, G. (2012). *Veebiajakirjanike tööd mõjutavad tegurid*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut. Kasutatud 20.01.2017 http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/25841/leheste_gunnar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lepik, K., Harro-Loit, H., Kello, K., Linno, M., Selg, M. ja Strömpl, J. (2014). *Intervjuu*. Kasutatud 17.01.2017 <http://samm.ut.ee/intervjuu>

Lewis, J. Williams, A. ja Franklin, B. (2008). Four rumours and an explanation. *Journalism Practice*, 2(1), 27–45. doi: 10.1080/17512780701768493

Lewis, J. Williams, A. ja Franklin, B. (2008). Four rumours and an explanation. *Journalism Practice*, 2(1), 27–45. doi: 10.1080/17512780701768493

Läns, S. (2017) *Andmed Tartu Postimehe tiraaži kohta*. Tartu, 3. mai.

Maslach, C. ja Florian, V. (1988). Burnout, job setting, and self-evaluation among rehabilitation counselors. *Rehabilitation Psychology*, 33(2), 85–93. doi: 10.1037/h0091691

Maslach, C., Schaufeli, W. B. ja Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397

Massey, B. L. ja Levy, M. R. (1999). „Interactive“ online journalism at English-language newspapers in Asia. *Gazette*, 61(6), 523–538. doi: [10.1177/0016549299061006005](https://doi.org/10.1177/0016549299061006005)

Mukherjee, S. ja Basu, S. K. (2005). Individual perspective. S. Mukherjee ja S. K. Basu (toim.). *Organisation & Management and Business Communication* (107–126). Delhi: New Age International.

Niinepuu, J. (2012). *Eesti ajakirjanike autonoomiat mõjutavad tegurid*. Magistritöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut. https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/25786/niinepuu_jaanika.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nikkolo, M. (2010). *Ajakirjanike töörahulolu kujundavad tegurid*. Magistritöö. Tartu Ülikool, Ettevõtte majanduse instituut.
https://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/16275/Nikkolo_Merili.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Picard, R. G. (2006). *Journalism, value creation and the future of news organizations*. Joan Shorenstein Center on the Press, Politics and Public Policy, John F. Kennedy School of Government, Harvard University. Kasutatud 24.01.2017
<http://www.robertpicard.net/PDFFiles/ValueCreationandNewsOrgs.pdf>

Postimehe kodulehekülg. Kasutatud 29.04.2017 <http://www.postimees.ee/>

Princeton University (2012). *A guide to sharing qualitative data, december 2012*. Kasutatud 17.01.2017 http://www.princeton.edu/~amoravcs/library/guide_qual_data.pdf

Puuraid, P. (2014). *Eesti päevalehtede ja nende lisalehtede uudistetoimetuste ajakirjanike läbipõlemise uuring Maslach Burnout Inventory meetodil*. Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, ühiskonnateaduste instituut.
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/42295/puuraid_piia_bak_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Põhjaranniku kodulehekülg. Kasutatud 29.04.2017 <http://pr.pohjarannik.ee/>

Pärnu Postimehe kodulehekülg. Kasutatud 29.04.2017 <http://parnu.postimees.ee/>

Raadio Kadi kodulehekülg. Kasutatud 28.04.2017 <http://kadi.ee/meist/>

Reinardy, S. (2011). Newspaper journalism in crisis: Burnout on the rise, eroding young journalists' career commitment. *Journalism*, 12(1), 33–50. doi: 10.1177/1464884910385188

Russial, J. ja Santana, A. Specialization Still Favored In Most Newspaper Jobs. *Newspaper Research Journal*, 32(3), 6–23. Kasutatud 26.01.2017
https://www.academia.edu/6528207/Specialization_Still_Favored_In_Most_Newspaper_Jobs

Rämmer, A. (2014). *Valimi moodustamine*. Kasutatud 17.01.2017 <http://samm.ut.ee/valimid>

Saarte Hääle kodulehekülg. Kasutatud 29.04.2017 <http://www.saartehaal.ee/>

Sakala kodulehekülg. Kasutatud 29.04.2017 <http://sakala.postimees.ee/>

Saltzis, K. ja Dickinson, R. (2008). Inside the changing newsroom: journalists' responses to media convergence. *Aslib Proceedings*, 60(3), 216–228. doi: 10.1108/00012530810879097

Schaufeli, W. B. ja Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. doi: 10.1002/job.248

Schmidt, M. (2011). *Eesti neliteist maakonnalehte aastal 2011*. Magistritöö. Tartu Ülikool, Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/18165/schmidt_ave.pdf

Schneider, S. J., Kerwin, J., Frechtling, J. ja Vivari, B. A. (2002). Characteristics of the Discussion in Online and Face-to-Face Focus Groups. *Social Science Computer Review*, 20(1), 31–42. Kasutatud 26.01.2017 <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/089443930202000104>

Shoemaker, P. J. ja Reese, S. D. (1991). *Mediating the Message. Theories of Influences on Mass Media Content*. New York: Longman. doi: 10.1177/1464884914547466

Siimon, A. ja Vadi, M. (1999). Meeskond kui organisatsioonikultuuri mõjutegur. A. Siimon ja M. Vadi (toim.). *Organisatsioon ja organisatsioonikultuur* (209–211). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Tali, P. (2010). *Eesti ajakirjanike töö iseloomu muutumine 1988–2009*. Magistritöö. Tartu Ülikool, ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut.

Thomas, C. H. ja Lankau, M. J. (2009). Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout. *Human Resource Management*, 48 (3), 417–432. doi: 10.1002/hrm.20288

Uus, S. (1998). Toimetuse töökorraldus. Eilsest tänasesse. H. Harro (toim.). *Meediaorganisatsioon I* (lk 5–21). Tartu: Tartu Ülikool.

Uus, S. (2012). Maakonnalehtede ellujäämiskursus kestab. I. Ude ja P. Vihalemm (toim.). *Akadeemilise Ajakirjanduse Seltsi aastaraamat 2010/2011* (lk 35–36). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Valner, S. (2011). Maakonnalehtede aasta 2009 – edukas ellujäämiskursus. I. Ude ja P. Vihalemm (toim.). *Eesti Akadeemilise Ajakirjanduse Seltsi aastaraamat 2009/2010* (lk 25–27). Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Weaver, D. H., Beam, R. A., Brownlee, B. J., Voakes, P. S. ja Wilhoit, G. C. (2007). Journalists in the Workplace. D. H. Weaver, R. A. Beam, B. J. Brownlee, P. S. Voakes ja G. C. Wilhoit. (toim.). *The American Journalist in the 21st Century: U.S. News People at the Dawn of a New Millennium* (54–129). New York: Psychology Press.

Virovere, A., Alas, R. ja Liigand, J. (2005). Meeskondade ja gruppide sarnasused ning erinevused. A. Virovere, R. Alas ja J. Liigand (toim.). *Organisatsioonikäitumine* (113–115). Tallinn: Külim.

Virumaa Teataja kodulehekülg. Kasutatud 29.04.2017 <http://virumaateataja.postimees.ee/>

LISAD

Lisa 1. Intervjuu kava

I

1. Kui kaua olete selles toimetuses töötanud?
2. Kui pikk on teie ajakirjanikutöö staaž üldiselt?
3. Millal sõlmiti tööleping siia toimetusse tööle asudes?
4. Kas lepingut on vahepeal uuendatud?
 - 4.1. Kui jah, siis millised muutused olid?
5. Milline on teie töökoormus? (Kas töötate täiskohaga?)
6. Kui olete nõus valima, siis millisesse vahemikku jääb teie brutopalk?
 - a) Kuni 500 eurot
 - b) 501-1000 eurot
 - c) 1001-1500 eurot
 - d) 1500 ja enam
7. Kas saate töö eest piisavalt palka?
 - 7.1. Kui ei, siis miks?

II

8. Millised on teie igapäevased tööülesanded?
9. Millised ülesannetest on teil lepingus kirjas?
10. Kas mingeid ülesanded on teile teie staaži jooksul lisandunud?
 - 10.1. Millised ülesanded?
 - 10.2. Millal need lisandusid?
11. Kas te tegelete aeg-ajalt ka ülesannetega, mis pole lepingu alusel teile määratud?
 - 11.1. Kui jah, siis millised need ülesanded on?
12. Miks te neid ülesandeid täidate?
 - 12.1. Kas võtate endale ise või määrab need keegi toimetusest?
13. Kas lisaülesannete tegemise eest saab midagi?
 - 13.1. Mida?
14. Kas lisaülesannete võtmine mõjutab teie teiste ülesannete täitmist?
 - 14.1. Kuidas?

15. Kas täidate tööülesandeid ka töövälisel ajal?

15.1. Milliseid?

15.2. Miks?

16. Kas töövälisel ajal töötamise eest saab midagi?

16.1. Mida?

17. Kas/kui palju teete multimeedialugusid ja lugusid veebiplatvormile?

17.1. Kui teete multimeedialugusid, siis milline on nende valmimisel teie roll?

18. Olete nüüd loetlenud eri tööülesandeid. Kas jõuate neid ülesandeid alati täita?

18.1. Kui ei jõua, siis mis põhjusel?

III

19. Milline on teie ametinimetus lepingu järgi?

20. Kellena end ise tööol määratlete? Miks?

Lisa 2. Intervjuude transkriptsioonid

Intervjuude transkriptsioonid on töö pabervariandi lõpus oleva mälupulga peal.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Kairi Janson

(sünnikuupäev: 18.06.1995)

annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose **Maakonnalehtede
ajakirjanike tunnetatavad tööülesanded**

1.

mille juhendaja on Signe Ivask,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 29. mail 2017